



Organización
Internacional
del Trabajo



empresas multinacionales
libertad sindical

Empresas Multinacionales y Libertad Sindical: Casos del Comité de Libertad Sindical

ACTRAV
Oficina
de Actividades
para los
Trabajadores

**Empresas Multinacionales y
Libertad Sindical:
Casos del Comité de Libertad Sindical**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013

Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Empresas Multinacionales y Libertad Sindical: Casos del Comité de Libertad Sindical

ISBN 978-92-2-327378-1 (print)

978-92-2-327379-8 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo

Publicado también en inglés: *MNEs and FoA: Cases of the ILO Committee on Freedom of Association* (ISBN 978-92-2-127378-3 (print); 978-92-2-127379-0 (web pdf), Ginebra, 2013.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Fotografías: © OIT/M. Crozet, K. Cassidy

Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín - Italia



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Índice

Introducción	pág. 4
Caso 2252 (Filipinas, 2003-2008).....	pág. 6
Caso 2337 (Chile, 2004-2006)	pág. 9
Caso 1889 (Brasil, 1996-1998)	pág. 11
Caso 2097 (Colombia, 2001-2002)	pág. 13
Caso 2786 (República Dominicana, 2010-2011)	pág. 14
Caso 2612 (Colombia, 2007-2008)	pág. 16
Caso 2470 (Brasil, 2005-2010)	pág. 18
Caso 2679 (México, 2008-2009)	pág. 20
Caso 2329 (Turquía, 2004-2007)	pág. 22
Caso 1437 (EE.UU., 1988).....	pág. 25
Caso 2388 (Ucrania, 2004-2008)	pág. 27
Caso 2393 (México, 2004-2006)	pág. 29
Recursos de Información	pág. 31



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Introducción

Miles de iniciativas voluntarias y códigos de conducta han sido adoptados en los últimos años por un sinnúmero de compañías, especialmente las empresas multinacionales (EMNs), para promover sus objetivos de responsabilidad social corporativa (CSR), incluidos muchas veces los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, entre los que se hallan el **derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva**. No obstante, aunque algunas empresas han demostrado promover estos valores de manera genuina, la realidad demuestra que la mayoría de estas iniciativas no tienen un impacto real en la vida de los trabajadores.

Adoptada en 1977, la **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social** (Declaración EMN), sigue siendo el único documento aprobada por unanimidad, por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, en la OIT que proporciona una orientación eficaz sobre como las empresas deben aplicar los principios que se derivan de las normas internacionales del trabajo en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. ACTRAV ha elaborado una publicación, **La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?**, para ayudar a los sindicatos a incidir en la adopción y la utilización de las políticas y los principios contenidos en la Declaración EMN. Sin embargo, a pesar de su valiosa contribución como guía de buenas prácticas, tratándose de un instrumento "no vinculante", el alcance de la Declaración EMN en ciertos casos puede ser limitado.

Es por ello que los trabajadores deben valerse también de otros medios a su alcance para lograr el respeto de estos derechos. Uno de ellos, por ejemplo, son los órganos de control de la OIT. En lo que respecta a la **libertad sindical y a la negociación colectiva**, los Estados Miembros de la OIT, por su sola pertenencia a la organización, tienen la obligación de respetar estos derechos fundamentales. Es así que el Comité de Libertad Sindical (CLS), desde su creación en 1951, ha examinado más de 2800 quejas presentadas por las organizaciones de trabajadores (y también los empleadores) sobre las violaciones de la libertad sindical ocurridas en el lugar de trabajo, que han concluido con recomendaciones que los Estados Miembros deben implementar. A instancia de estas recomendaciones, en los últimos años se han logrado avances positivos en materia de libertad sindical.

Varias de estas quejas corresponden a casos de violaciones ocurridos en EMNs o sus subsidiarias que, gracias a la intervención del Comité, en diferentes ocasiones se han resuelto en forma favorable para los trabajadores. En otras palabras, al menos en lo que respecta a la libertad sindical y la negociación colectiva, las quejas presentadas ante el Comité han contribuido a resolver conflictos que de otra forma podrían haberse prolongado por mucho tiempo.



empresas multinacionales libertad sindical

La presente publicación es una selección de estos casos que han tenido un impacto tangible con respecto a los reclamos de los trabajadores (y otros que no tanto). En ella se ofrece una visión general de violaciones de la libertad sindical que se originaron en importantes EMNs o sus subsidiarias con el fin de exponer de forma sintética los hechos alegados por los sindicatos, las recomendaciones del Comité y el resultado posterior¹.

La misma tiene por objetivo recalcar una más vez la importancia del Comité y de las normas internacionales del trabajo en general para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien no constituye una lista exhaustiva, los principios y recomendaciones aquí presentados pueden ser aplicables a todas las empresas y todos los empleadores públicos y privados. Igualmente, creemos que representan valiosas experiencias sindicales para reflexionar.

Deseo expresar mi agradecimiento a Camilo Rubiano quien compiló los casos para esta publicación y a Anna Biondi, Vicedirectora de ACTRAV, quien coordina el trabajo relacionado con las EMNs y los derechos laborales.

Dan Cunniah

Director de la Oficina de Actividades de los Trabajadores (ACTRAV)

¹ Los hechos, recomendaciones y resultados de los casos aquí presentados han sido extraídos de la base de datos de casos del Comité de Libertad Sindical. Los datos e información sobre las compañías que se mencionan han sido tomados de la revista Forbes, así como de las páginas web oficiales de las mismas, y corresponden al año 2012.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Compañía:	TOYOTA
Industria:	Fabricación de vehículos y camiones
Sede principal:	Japón
Empleados:	317.716
Ventas:	228.490 millones de US\$
Beneficios:	4.900 millones de US\$

TOYOTA MOTOR CORPORATION es una compañía mundialmente conocida por sus actividades relacionadas con el diseño, fabricación y venta de vehículos, que incluyen sedanes, furgonetas, vehículos utilitarios, vehículos deportivos y camiones, así como sus repuestos y accesorios.

Otros sectores menos conocidos de la compañía están involucrados en la prestación de servicios financieros relacionados con la venta de sus productos, así como el arrendamiento de vehículos y equipo. Otra división participa asimismo en el diseño, fabricación y venta de viviendas. En marzo de 2011, la Compañía contaba con 511 sucursales y 217 compañías asociadas.

Caso 2252 (Filipinas, 2003-2008)

La queja fue presentada en febrero de 2003, por la *Asociación de Trabajadores de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCWA)*. En la misma se alegaban diversos hechos, incluyendo la injerencia en el ejercicio del derecho de organización, la negativa a entablar negociaciones colectivas, la discriminación antisindical, restricciones al derecho de reunión y la restricción del derecho de huelga.

El conflicto, sin embargo, se había originado años antes. En febrero de 1999, la TMPCWA había presentado una solicitud de certificación como agente negociador exclusivo de todos los trabajadores de base de la compañía, empleados en dos plantas. La solicitud fue rechazada por la compañía y posteriormente desestimada por el mediador/árbitro de la Oficina de Relaciones Laborales. Tras la presentación de un recurso por el sindicato, el Ministro de Trabajo y Empleo ordenó la celebración de una votación. Considerando que se habían cumplido los requisitos de quórum y de mayoría, el sindicato presentó una moción a fin de obtener su certificación como agente negociador exclusivo de todos los trabajadores de base de la compañía. Por su parte, la compañía rechazó la certificación. No obstante, tras considerar el reclamo, el Ministro de Trabajo y Empleo confirmó la certificación del sindicato.

La TMPCWA presentó en consecuencia una propuesta de acuerdo de negociación colectiva, a la cual la compañía no respondió, al mismo tiempo que presentó ante el Ministro de Trabajo y Empleo una moción de reconsideración en relación a los resultados de la votación sobre la



empresas multinacionales libertad sindical

certificación del sindicato. La Oficina del Ministro convocó a las partes a una audiencia de clarificación. El sindicato organizó asambleas los días 21 a 23 de febrero de 2001, de lo cual informó a la compañía, proponiendo además de compensar las horas no trabajadas en los días de descanso. No obstante, la compañía despidió a 227 dirigentes y miembros del sindicato, y suspendió a otros 64 sindicalistas por un período de 30 días, a raíz de su participación en las asambleas. Todo ello aún teniendo en cuenta que el Ministro de Trabajo y Empleo confirmó definitivamente que la TMPCWA era el agente negociador exclusivo de los trabajadores de ambas plantas.

Ante estos despidos y suspensiones, el sindicato presentó un preaviso de huelga, la cual finalmente se inició el 28 de marzo de 2001.

En abril de 2001, el Ministro de Trabajo y Empleo remitió oficialmente el conflicto a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales para su arbitraje obligatorio. Al pronunciar su decisión, la Comisión declaró que las acciones llevadas a cabo del 21 al 23 de febrero de 2001 (la asamblea) eran acciones ilegales de huelga, dado que el sindicato no había cumplido con los requisitos de procedimiento aplicables a la organización de una huelga. También declaró ilegal otra huelga organizada por el sindicato en mayo de 2001. Como consecuencia de esta decisión, la compañía procedió a despedir a más de la mitad de los miembros del sindicato, entre los que figuraban todos sus dirigentes. Además, presentó tres querellas penales contra varios dirigentes y miembros del sindicato por coacción agravada.

Recomendaciones del Comité

Al estudiar el caso, el Comité de Libertad Sindical primeramente observó que con respecto al proceso de certificación transcurrió más de un año antes de que se organizara la elección del agente negociador y otro año más antes de que la organización querellante fuese confirmada como agente negociador exclusivo frente a la compañía. Al respecto, el Comité declaró que *el proceso de certificación del sindicato más representativo en una unidad determinada como agente negociador exclusivo de dicha unidad no es necesariamente incompatible con el Convenio núm. 98, con la condición de que se cumplan al mismo tiempo una serie de garantías que permitan un proceso de certificación justo, independiente y rápido, y que proporcione una protección adecuada contra los actos de injerencia de los empleadores en tales asuntos.*

Con respecto al derecho de huelga, el Comité observó que la intervención del Ministro de Trabajo y Empleo tuvo lugar a raíz de la huelga organizada el 28 de marzo de 2001, tras la cual se despidió a 227 trabajadores. El Comité observó que no se había cuestionado la legalidad de dicha huelga, ya que, de hecho, el sindicato dio un preaviso el 28 de febrero de 2001 y la huelga se inició un mes más tarde.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

A este respecto, el Comité señaló que *la aplicación de sanciones tales como los despidos masivos en relación con las acciones de huelga debería guardar proporción con el delito o la falta cometida, y que nadie debería ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar una huelga pacífica o de participar en ella. El Comité además recordó que siempre había considerado que la aplicación de sanciones por la participación en una huelga sólo debería ser posible cuando las prohibiciones relativas al derecho de huelga estén en conformidad con los principios de la libertad sindical.*

En consecuencia, el Comité solicitó al gobierno que *modifique las disposiciones legislativas con el fin de establecer un proceso de certificación justo, independiente y rápido, que garantice una protección adecuada contra los actos de injerencia de los empleadores en dichos asuntos; modifique las disposiciones relativas al ejercicio del derecho de huelga; y que realizara todos los esfuerzos para lograr que la TMPCWA y la compañía entablen negociaciones de buena fe con miras a suscribir un convenio colectivo.*

El Comité además solicitó al gobierno que *inicie discusiones a fin de considerar la eventual reintegración en sus puestos de trabajo de los 227 trabajadores despedidos por la compañía.*

Resultados

Si bien no todas las Recomendaciones del Comité fueron cumplidas, muchos de los trabajadores despedidos obtuvieron medidas de indemnización.

Asimismo, el gobierno promulgó la "*Ley para Fortalecer el Derecho Constitucional de los Trabajadores a la Autoorganización*", que garantiza la naturaleza expeditiva de las elecciones de certificación. El Comité consideró que la ley en cuestión comprende varias mejoras respecto de las disposiciones anteriormente vigentes.

Otras cuestiones se hallaban todavía pendientes de resolución judicial durante el último examen del caso (Junio de 2008).



empresas multinacionales libertad sindical

Compañía:	ING GROUP
Industria:	Seguros
Sede principal:	Países Bajos
Empleados:	97.043
Ventas:	139.000 millones de US\$
Beneficios:	7.500 millones de US\$

ING GROEP NV es una institución financiera internacional, presente en más de 50 países, cuya actividad principal es la prestación de seguros. También ofrece servicios bancarios, de inversiones y fondos de pensión.

Caso 2337 (Chile, 2004-2006)

La queja fue presentada en febrero de 2004 por el *Sindicato Nacional de Trabajadores de ING Seguros de Vida S.A. (SNTISV)*.

En la misma se mencionaban diversas *prácticas antisindicales y actividades tendientes a impedir la negociación colectiva*, que incluían el no otorgamiento de trabajo a los dirigentes sindicales; prácticas para impedir la negociación colectiva; despido de delegados y afiliados al sindicato; presiones para que los afiliados que trabajaban en dos sucursales renuncien al sindicato; incumplimiento de los contratos colectivos, en particular deduciendo prestaciones derivadas de ellos; negativa de reconocer la calidad de afiliados a los trabajadores a los que se les había modificado sus contratos de trabajo; imposición unilateral de contratos individuales.

Recomendaciones del Comité

En este caso, el Comité primeramente expresó su preocupación por las numerosas prácticas antisindicales en la compañía y pidió al gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto de los Convenios núms. 87 y 98.

En particular, con respecto a las prácticas para impedir la negociación colectiva, el Comité subrayó el principio según el cual *si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo*, y solicitó al gobierno que tome medidas para que en el futuro la compañía respete este principio y que se abstengan de prácticas antisindicales.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Resultados

A principios del año 2006 el gobierno comunicó que muchas de las diferencias que originaron la queja ante el Comité fueron superadas. En marzo de 2005, uno de los sindicatos de la compañía concluyó un convenio colectivo con la gerencia general, mientras que en el caso del SNTISV, a pesar de que no se concluyó un convenio colectivo con el mismo, sus trabajadores sindicalizados gozan de los mismos derechos y beneficios que los del resto de los trabajadores de la compañía.

Además, en el caso de los trabajadores a los que se negaba su calidad de afiliados como consecuencia de la modificación de sus contratos de trabajo, los hechos alegados fueron constatados y confirmados por la autoridad administrativa y por la autoridad judicial.



empresas multinacionales libertad sindical

Compañía:	PETROBRAS
Industria:	Petróleo & Gas
Sede principal:	Brasil
Empleados:	81.918
Ventas:	145.920 millones de US\$
Beneficios:	20.100 millones de US\$

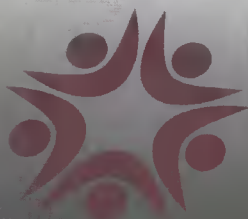
PETROLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS es un conglomerado internacional de petróleo y gas, dedicado a la investigación, extracción, refinación, procesamiento, comercialización y transporte de petróleo, de sus derivados, de gas natural y otros hidrocarburos líquidos. Sus operaciones también incluyen las actividades relacionadas con el desarrollo, producción, transporte, distribución y comercialización de energía. La compañía opera en Brasil y en otros 24 países, con proyectos situados en los cinco continentes. Hasta diciembre de 2011, poseía 132 contratos de concesión para 194 bloques de exploración. Sus subsidiarias incluyen Petrobras Química S.A., Petrobras Distribuidora S.A., Compañía de Servicios Braspetro Oil y Braspetro Oil.

Caso 1889 (Brasil, 1996-1998)

En 1996, la *Central Unitaria de Trabajadores* (CUT) denunciaba ante el Comité de Libertad Sindical que el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil había declarado como abusiva la huelga realizada en mayo de 1995 por empleados de la compañía PETROBRAS. Dicha acción había sido realizada en el marco de un proceso de negociación colectiva (el Comité de Libertad Sindical ya había considerado anteriormente dicho fallo judicial como violatorio del derecho de huelga [Caso núm. 1839]). A raíz del mantenimiento de la huelga, el Tribunal Superior del Trabajo impuso además a cada sindicato afiliado a la *Federación Única de Petroleros* una multa de 100.000 US\$ por cada día de huelga, lo que representaba, 2.000.000 US\$, teniendo en cuenta su duración.

Este monto, que superaba ampliamente la capacidad de pago de los sindicatos en cuestión, hacía imposible disponer de las cuotas de los afiliados, así como cumplir con obligaciones económicas, tales como el pago de sus empleados y el ejercicio de sus actividades sindicales.

Si bien el Parlamento había aprobado una ley de amnistía para que los sindicatos no tuvieran que pagar las mencionadas multas, el Presidente de la República la había vetado, al mismo tiempo que presentó un proyecto de ley (núm. 1802/96) que modificaba la ley sobre la huelga, la cual limitaba la negociación colectiva al autorizar al poder judicial a intervenir en los conflictos de intereses entre empleadores y sindicatos, sometiéndolos a un arreglo obligatorio y previendo que la autoridad judicial aplique multas a los sindicatos que practicasen huelgas juzgadas "abusivas", reglamentando así las multas que habían venido aplicando ya los tribunales a los sindicatos.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Recomendaciones del Comité

Al estudiar el caso, el Comité de Libertad Sindical encontró que la imposición de multas por el ejercicio del derecho de huelga en las circunstancias del presente caso no se ajustaba a los principios de la libertad sindical y que, consecuentemente, no debía imponerse ninguna multa o sanción contra los sindicatos en cuestión. Al respecto, el Comité igualmente reiteró al gobierno que *el sometimiento de los conflictos colectivos de intereses a las autoridades judiciales sólo sea posible de común acuerdo entre las partes o bien en el caso de servicios esenciales en el sentido estricto del término*, solicitando específicamente que se tomaran las medidas para anular las multas impuestas a los sindicatos.

En cuanto al proyecto de ley que regulaba y establecía criterios sobre la imposición de multas en caso de huelga abusiva o ilegal, el Comité expresó que *el hecho de que los interlocutores sociales puedan ser objeto de sanciones en caso de violación de la legislación laboral, inclusive a través de multas, no es en sí mismo objetable; no obstante, dichas sanciones deben guardar proporción con la gravedad de la infracción cometida y en todo caso no atentar contra la continuación de las actividades de los sancionados*. Por ello, solicitó al gobierno que la ley en cuestión no prevea multas o sanciones en caso de huelgas legítimas.

Resultados

Tiempo después, el gobierno brasileiro informó al Comité que el 14 de julio de 1998 había sido aprobada la ley núm. 9689, que condonaba las multas que habían sido impuestas por el Tribunal Superior del Trabajo a los sindicatos de la *Federación Única de Petroleros* por la participación en la huelga en la compañía PETROBRAS en 1995.

Así también, el proyecto de ley que regulaba y establecía criterios sobre la imposición de multas en caso de huelga abusiva o ilegal (núm. 1802/96) fue archivado.



empresas multinacionales libertad sindical

Compañía:	PROCTER & GAMBLE
Industria:	Productos para el hogar & Cuidado e higiene personal
Sede principal:	Estados Unidos
Empleados:	129.000
Ventas:	85.140 millones de US\$
Beneficios:	10.100 millones de US\$

PROCTER & GAMBLE (P&G) se centra en la producción y suministro de bienes de consumo. La compañía se divide en dos grandes grupos:

- *Productos para el hogar y*
- *Productos para el cuidado e higiene personal.*

Entre sus productos se encuentran algunas de las marcas más conocidas de la industria, como Braun, Wella, Tampax, Gillette, Ace, Ariel y Pampers, que se venden en más de 180 países, principalmente a través de negocios mayoristas, supermercados y farmacias.

Caso 2007 (Colombia, 2001-2002)

En 2001, el *Sindicato de Trabajadores Procter & Gamble Colombia* (SINTRAPROCTERG) denunció una serie interminable de actos antisindicales cometidos por la compañía en perjuicio de los afiliados del sindicato.

Por ejemplo, se describían casos de aumento salarial a los trabajadores no sindicalizados; el despido de 25 trabajadores en 1996 tras afiliarse al sindicato; el despido de un trabajador que gozaba del fuero sindical en 1999, luego de haber presentado un pliego de peticiones; el ofrecimiento de dinero al presidente, vicepresidente y fiscal del sindicato para que se retiren de la compañía y así debilitar a la organización sindical; la solicitud del levantamiento del fuero sindical del presidente del sindicato fundándose en un informe en el que se lo acusaba de estar durmiendo en horas de trabajo; la convocatoria a los trabajadores que se afiliaban al Sindicato a efectos de atemorizarlos; la negativa a otorgar los permisos sindicales; el ofrecimiento de un arreglo a los trabajadores sindicalizados para que se retiren de la compañía, entre otras cosas.

Recomendaciones del Comité

A raíz de la queja presentada por SINTRAPROCTERG, el Comité de Libertad de Sindical solicitó informes al gobierno colombiano sobre los hechos que se alegaban en la misma.

Resultados

En 2002, el SINTRAPROCTERG informó que en relación con la queja presentada se había llegado a un acuerdo conciliatorio con la sociedad *Procter & Gamble Industrial Colombia Ltda.*



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Compañía:	BARRICK GOLD
Industria:	Minería
Sede principal:	Canadá
Empleados:	16.000
Ventas:	14.310 millones de US\$
Beneficios:	4.500 millones de US\$

BARRICK GOLD CORPORATION se dedica a la producción y venta de oro, así como la exploración y desarrollo de minas. BARRICK GOLD también tienen intereses en propiedades de petróleo y gas ubicadas en Canadá. Su producción y minas de oro se concentran en tres unidades de negocio regionales: América del Norte, América del Sur, Australia y el Pacífico. Además, BARRICK GOLD está organizada en siete unidades de negocio principales: cuatro compañías regionales de oro, una compañía mundial de cobre, un negocio de petróleo y gas, y un negocio proyectos de capital. La compañía también tienen una participación en African Barrick Gold plc (ABG), que posee minas de oro y propiedades de exploración en África. Su unidad de negocios de cobre tiene minas de cobre ubicadas en Chile y Zambia y una mina en construcción ubicada en Arabia Saudita. La compañía vende su producción de oro y cobre a nivel mundial.

Caso 2786 (República Dominicana, 2010-2011)

La queja fue presentada en mayo de 2010. En la misma se denunciaban diversas prácticas antisindicales, entre ellas la denegación del registro al *Sindicato de Trabajadores de la compañía Barrick Gold*.

Dicho sindicato había sido constituido en abril del mismo año. Para el efecto, la organización había depositado la documentación requerida para los fines de registro sindical.

El registro, sin embargo, no fue concedido en razón de que a juicio del Director General de Trabajo parte de los miembros fundadores del sindicato no eran trabajadores de la compañía, mientras que otros no eran de la rama de la minería, sino que pertenecían a otras ramas de actividad, entre ellas la construcción y la metalurgia.

En efecto, los fundadores del sindicato habían sido contratados por otras compañías para prestar servicios a la compañía BARRICK GOLD, mediante la subcontratación, que es una modalidad a la que recurren una gran cantidad de compañías, para evadir las obligaciones y el cumplimiento de los derechos laborales. No obstante, todos estos trabajadores poseían sus carnés de trabajo en los que, si bien se identificaba a la contratista, también se mencionaba que trabajaban en y para la compañía BARRICK GOLD.



empresas multinacionales libertad sindical

Recomendaciones del Comité

Al estudiar la queja, el Comité de Libertad Sindical recordó al gobierno que *al haber ratificado libremente el Convenio núm. 87, tiene la obligación de garantizar el respeto de sus disposiciones*. En consecuencia, le solicitó que registre al *Sindicato de Trabajadores de la compañía Barrick Gold*.

Resultados

En el siguiente examen del caso, el Comité pudo constatar que el Director General de Trabajo se reunió con dirigentes sindicales y conversó con ellos respecto a las observaciones formuladas por el Comité.

Como resultado de dichas conversaciones, el 25 de junio de 2010 el Ministerio de Trabajo otorgó el registro núm. 10-2010 al *Sindicato Unido de Trabajadores de la Compañía Minera Pueblo Viejo Cotuí (Barrick Gold)*, quedando así resuelta la reclamación formulada.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Compañía:	BBVA
Industria:	Servicios bancarios
Sede principal:	España
Empleados:	110.645
Ventas:	46.750 millones de US\$
Beneficios:	3.900 millones de US\$

El BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A. (BBVA) es un grupo financiero internacional con presencia en 32 países. Las actividades de la compañía se centran en unidades de negocio como la banca, pensiones y seguros en España, Portugal, México y América del Sur. En otros países, como EE.UU. y Puerto Rico, la compañía solamente ofrece servicios bancarios. BBVA es la sociedad matriz del Grupo, que también incluye otras entidades como BBVA Banco Francés S.A., BBVA Capital Finance S.A., BBVA Principal Finance SAU y BBVA International Limited. En marzo de 2012, la compañía adquirió el total de las acciones de Unnim Banc S.A.

Caso 2612 (Colombia, 2007-2008)

Entre octubre de 2007 y principios de 2008, el *Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia* (SINTRABBVA) y la *Unión Nacional de Empleados Bancarios* (UNEBC), respectivamente, denunciaban diversas actividades antisindicales por parte de la filial colombiana del BBVA, que tenían como origen la fusión de ésta con otra entidad financiera, el Banco Granahorrar, en 2006.

Entre las actividades denunciadas se destacaba el hecho que todos los empleados de Granahorrar habían sido presionados para firmar la adhesión a un pacto colectivo (para trabajadores no sindicalizados), a cambio de su continuidad en el banco. Sin embargo, las condiciones que contenía el pacto eran desventajosas frente a las de la convención colectiva que regían para los empleados del BBVA en ese momento.

Al mismo tiempo, se indicaba que los trabajadores del BBVA también fueron presionados para que se acogieran al pacto colectivo, a pesar de que la convención colectiva de trabajo los cubría. La adhesión al pacto colectivo y correspondiente renuncia a la convención colectiva tenía como principal consecuencia la pérdida del beneficio de la estabilidad laboral.

Recomendaciones del Comité

Al examinar el caso, el Comité de Libertad Sindical recordó que *deben respetarse los principios de la negociación colectiva teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98 y que los pactos colectivos no deben ser utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales.*



empresas multinacionales libertad sindical

Resultados

Como consecuencia de la recomendación, el gobierno informó que la respectiva oficina regional de la Inspección del Trabajo inició una investigación administrativa laboral contra el BBVA Colombia, por violación del artículo 39 de la Constitución Política y del Convenio núm. 98 de la OIT, por desarrollar una campaña generalizada para que sus empleados se adhieran a un pacto colectivo y por tomar medidas contra quienes deciden afiliarse a la organización sindical.

El caso ante el Comité sigue pendiente del resultado de dicha investigación.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Compañía:	UNILEVER
Industria:	Alimentos, Productos para el cuidado e higiene personal & Cuidado del hogar
Sede principal:	Países Bajos
Empleados:	165.000
Ventas:	60.190 millones de US\$
Beneficios:	5.500 millones de US\$

UNILEVER NV (NV) y PLC conforman el Grupo Unilever, con operaciones en más de 100 países y ventas en 180. Entre sus productos se incluyen aceites, aderezos, helados y bebidas, así como muchos otros orientados al cuidado e higiene personal y al cuidado del hogar.

Las marcas de la compañía incluyen Axe, Blue Band, Dove, Becel, Flora, Hellmann, Knorr, Lipton, Lux, Omo, Rexona y Sunsilk.

Caso 2470 (Brasil, 2005-2010)

En diciembre de 2005, la *Central de Trabajadores del Brasil* (CUT) y el *Sindicato de los Químicos Unificado - Regional Vinhedo*, denunciaban el incumplimiento de las garantías relativas a la libertad sindical previstas en los Convenios 87 y 98 por parte de la compañía IGL Industrial Ltda., perteneciente al grupo económico transnacional UNILEVER.

Estas organizaciones alegaban una serie de violaciones ocurridas a lo largo de muchos años, caracterizadas por el uso de prácticas autoritarias y la reticencia al diálogo social. Las mismas incluían despidos masivos; actos de represión de huelguistas e intimidación a los empleados a través de amenazas telefónicas y la filmación de manifestaciones a fin de identificar a los empleados participantes; infiltración de jefes en las asambleas de los trabajadores y denegación del acceso de los dirigentes sindicales a la planta industrial; la constitución de una forma propia de representación de los empleados en el lugar de trabajo, paralela al Sindicato, a través de un órgano denominado Grupo de Trabajo para Mejoría del Ambiente, que desempeña el papel de un sindicato de compañía y que era afín a la dirección de IGL Industrial Ltda., al mismo tiempo que se denegaba el reconocimiento al Comité Sindical Nacional de UNILEVER Brasil, formado por los sindicatos representativos de todas las plantas existentes en el territorio nacional; y una campaña de desafiliación sindical, iniciada en enero de 2005 con la distribución de formularios de desafiliación y que alcanzó su punto máximo en marzo de ese año con la puesta a disposición de una línea telefónica gratuita para solicitar la desafiliación del sindicato.



empresas multinacionales libertad sindical

Recomendaciones del Comité

Tras analizar la queja, el Comité solicitó al gobierno que realice una investigación sobre los alegatos relativos a diferentes prácticas antisindicales realizadas por la compañía y le envíe informaciones detalladas al respecto. Igualmente, el Comité se expidió en forma particular sobre alguno de los alegatos, señalando por ejemplo que *el acompañamiento de los dirigentes sindicales por personal de seguridad puede ser considerado en ciertas circunstancias como una medida necesaria pero que la misma no debería interferir en los asuntos internos del sindicato ni en la posibilidad de que los representantes sindicales puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical.*

Al respecto de la creación de un órgano de representación de los trabajadores paralelo al Sindicato, el Comité recordó que *en sí mismos los foros de discusión o programas de comunicación promovidos por la compañía no constituyen una violación a la libertad sindical*, pero que los mismos no deben ser utilizados *en detrimento del Sindicato, única entidad que puede presentar garantías de independencia tanto en su constitución como en su funcionamiento.* Asimismo, el Comité consideró que *la distribución de formularios de desafiliación y la puesta a disposición de una línea telefónica gratuita con la posibilidad de solicitar la desafiliación del Sindicato, constituyen una injerencia en los asuntos internos del Sindicato.*

Resultados

Como consecuencia de las Recomendaciones del Comité, en 2007 el gobierno informó primeramente sobre el inicio de investigaciones relacionadas con los alegatos presentados en este caso.

Posteriormente, en julio de 2008, el gobierno informó que la compañía UNILEVER fue *condenada* a respetar al movimiento sindical. El Juez del Trabajo de la Tercera Jurisdicción hizo lugar integralmente a la acción civil pública juzgada por el Ministerio Público del Trabajo y dispuso que la compañía *UNILEVER se abstenga inmediatamente de la ejecución de prácticas por las que se procura influenciar la afiliación o desafiliación a un sindicato profesional o que dejen de realizar actividades sindicales.* Así también, dispuso que ante un incumplimiento de la decisión, la justicia aplicaría una multa de 100.000 reales por el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de no cometer actos antisindicales.

Igualmente, el Ministerio Público de Trabajo y el grupo UNILEVER llegaron a un acuerdo que fue homologado por la autoridad judicial, por el que se reafirmaban los principios de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular en lo que concierne al respeto de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Dicho acuerdo preveía la imposición de una multa, que debe ser decidida por la autoridad judicial, en el caso de que el grupo UNILEVER cometa actos antisindicales.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Compañía:	ALLIANZ
Industria:	Seguros & Servicios financieros
Sede principal:	Alemania
Empleados:	146.436
Ventas:	134.400 millones de US\$
Beneficios:	3.300 millones de US\$

ALLIANZ SE es un holding que se dedica a la prestación de servicios financieros, principalmente seguros, tanto para clientes particulares como corporativos.

La compañía opera en más de 70 países, concentrando sus operaciones principales en Europa.

Caso 2679 (México, 2008-2009)

El presente caso fue iniciado a finales de 2008. En el mismo, el *Sindicato de Agentes Vendedores de Seguros en General en el Estado de Jalisco* (SAVSGEJ) alegaba que - desde el momento de su formación - sus dirigentes y afiliados habían sido objeto de violaciones de sus derechos sindicales, refiriéndose concretamente a casos de despidos y presiones en contra de dirigentes sindicales empleados la compañía asegura *Allianz México S.A.*, especialmente.

Además hacían referencia a un procedimiento de cancelación del registro sindical solicitado por las compañías aseguradoras, admitido indebidamente por las autoridades, dado que dicho procedimiento no se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo, lo cual creaba un clima de temor que impedía la afiliación de trabajadores.

En su respuesta, el gobierno refirió que los trabajadores en cuestión eran agentes de seguro independientes, quienes prestaban servicios de carácter mercantil para diversas compañías al mismo tiempo, por lo que no se estaría ante casos de despido, pudiendo continuar además con los otros contratos de comisión mercantil que tenían suscritos con otras aseguradoras. No obstante, el gobierno aseguró al Comité que los casos se resolverían de acuerdo a la ley.

En cuanto a la demanda en la que solicitaba la cancelación del registro del sindicato, presentada por diversas compañías aseguradoras, el gobierno señaló que estaría muy atento a la resolución que emitan las autoridades jurisdiccionales, a los efectos de que ésta se ajuste a los principios de libertad sindical.



empresas multinacionales libertad sindical

Recomendaciones del Comité

En sus recomendaciones, el Comité señaló que esperaba que las autoridades se pronunciaran rápidamente sobre las demandas por despido injustificado y antisindical interpuestas por los dirigentes sindicales y sindicalistas despedidos y solicitaba al gobierno que lo mantenga informado sobre los resultados.

En cuanto a la solicitud de cancelación del registro del SAVSGEJ, el Comité recordó que *el Convenio núm. 87 se aplica a todos los trabajadores con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía*, y pidió al gobierno que supervise estrechamente las cuestiones relativas al respeto de los derechos sindicales del SAVSGEJ.

Resultados

En octubre de 2010, el gobierno informó que la demanda presentada por diversas compañías aseguradoras sobre la nulidad del registro sindical del SAVSGEJ fue declarada improcedente en primera instancia. Asimismo, en febrero de 2012 el gobierno informó que la justicia había desestimado definitivamente la demanda de las aseguradoras y que el registro sindical del SAVSGEJ era válido.

Con respecto a las demandas por despido injustificado, algunos de los casos habían sido resueltos favorablemente para los sindicalistas, pero aún se hallaban pendientes de una resolución definitiva la última vez que el Comité examinó el caso (noviembre de 2012).



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Compañía:	BRIDGESTONE
Industria:	Autopartes
Sede principal:	Japón
Empleados:	139.822
Ventas:	39.290 millones de US\$
Beneficios:	1.300 millones de US\$

BRIDGESTONE CORP. es una compañía mundialmente conocida por la fabricación y venta de neumáticos y cámaras de aire para automóviles de pasajeros, camiones, autobuses, vehículos industriales, maquinaria agrícola, aviones y motocicletas.

Otro segmento de la compañía se dedica a la producción de diversos productos, como piezas de automóviles, espumas de poliuretano, piezas electrónicas de precisión, productos relacionados con la industria de la construcción, productos deportivos como pelotas y palos de golf, bicicletas, etc.

La compañía también ofrece servicios financieros.

Caso 2329 (Turquía, 2004-2007)

La queja refiere que en diciembre de 2003, el *Sindicato del Sector Petrolero, Químico y del Caucho de Turquía* (LASTIK-IS), que representa a unos 4.000 trabajadores del sector neumático, empezó a negociar un nuevo contrato colectivo con las compañías del sector, dominado por grandes multinacionales como GOODYEAR, BRIDGESTONE y PIRELLI.

Con ocasión de esas negociaciones, el sindicato pudo observar que los empleadores no actuaban con buena voluntad ni con intención de llegar a un acuerdo, sino que - después de obtener del gobierno la garantía de que emplearía toda su autoridad para prohibir toda eventual huelga - procuraban presionar a LASTIK-IS para que accediese a sus solicitudes inaceptables. Dadas las circunstancias, el comité ejecutivo de LASTIK-IS, que había puesto todo su empeño en solucionar el conflicto, decidió declarar una huelga en las tres multinacionales, empezando por la fábrica de PIRELLI, el 22 de marzo de 2004.

Sin embargo, el gobierno volvió a utilizar su derecho de "suspender" las huelgas en las tres compañías, en base a lo dispuesto en la *Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales*, argumentando que toda huelga declarada en el sector del neumático constituiría una amenaza para la seguridad nacional.



empresas multinacionales libertad sindical

Compañía:	GOODYEAR
Industria:	Autopartes
Sede principal:	EE.UU.
Empleados:	73.000
Ventas:	22.770 millones de US\$
Beneficios:	300 millones de US\$

GOODYEAR TIRE & RUBBER COMPANY es un fabricante de neumáticos, conocido a nivel mundial.

La compañía, junto con sus filiales, desarrolla, fabrica, comercializa y distribuye neumáticos para una diversa gama de vehículos. Para ello posee 53 plantas en 22 países.

La compañía también fabrica y comercializa productos químicos relacionados con el caucho.

Recomendaciones del Comité

A pesar de que el Comité tomó nota que a raíz de los esfuerzos de mediación del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y del mediador oficial nombrado para la resolución de este conflicto permitieron a las partes alcanzar un consenso para concluir un acuerdo colectivo, el Comité observó que éste no era el primer caso relativo a Turquía en el que se denunciaba que el Consejo de Ministros había decidido suspender una huelga por razones de seguridad nacional, sin haber vínculo aparente entre los sectores afectados y la seguridad nacional. El Comité subrayó que, en general, *la decisión de suspender una huelga por un período razonable con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada mediante esfuerzos de mediación o conciliación no constituye en sí una violación de los principios de la libertad sindical. No obstante, consideró que la fabricación de automóviles no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término y que los trabajadores de la misma deberían disfrutar del derecho de huelga sin traba alguna.*

Por lo tanto, el Comité solicitó al gobierno que enmiende la *Ley sobre Convenios Colectivos, Huelgas y Cierres Patronales*, a los efectos de que *la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional no corresponda al gobierno sino a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas.*



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Compañía:	PIRELLI
Industria:	Autopartes
Sede principal:	Italia
Empleados:	34.259
Ventas:	7.870 millones de US\$
Beneficios:	600 millones de US\$

PIRELLI & C. SpA es una compañía global que opera en el sector de los neumáticos.

La fabricación de sus productos se concentra en 20 plantas en 11 países, mientras que su red comercial se extiende a más de 160 países.

Otro sector de la compañía, Pirelli & C. Ambiente, está involucrado en el campo de la energía fotovoltaica y de residuos, con el objetivo de transformar los residuos en combustibles alternativos.

Resultados

En el año 2006 el gobierno informó se hallaba en un proceso para enmendar la Ley sobre Convenios Colectivos de Trabajo, Huelgas y Cierres Patronales, y que en ese contexto había adoptado la postura de que para tomar la decisión de suspender una huelga en virtud de la ley, el Consejo de Ministros debería pedir primero la opinión de la Junta Superior de Arbitraje y no la del Consejo de Estado, como se exigía anteriormente.

A pesar de la buena voluntad del gobierno, dicha enmienda aún se halla pendiente de aprobación.



empresas multinacionales libertad sindical

Compañía:	BASF
Industria:	Productos químicos
Sede principal:	Alemania
Empleados:	108.576
Ventas:	95.200 millones de US\$
Beneficios:	8.000 millones de US\$

BASF SE es una empresa que produce y suministra químicos para diversos productos y especialidades, incluyendo productos para industrias como la de los plásticos, las pinturas, los cosméticos, la del papel, la farmacéutica, la agricultura, la industria del petróleo y el gas, la construcción, etc.

La compañía posee cerca de 370 centros de producción en todo el mundo, los cuales abastecen a clientes y socios en casi todos los países del mundo.

Caso 1437 (EE.UU., 1988)

La Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) presentó una queja por violación de los derechos sindicales contra el gobierno de los Estados Unidos de América a inicios de 1988. La misma hacía referencia a dos tipos de alegatos. El primero se centraba en diversas *prácticas antisindicales* por parte de la multinacional BASF en cuatro localidades de los Estados Unidos. Estas prácticas incluían *intentos de destruir el sindicato mediante la introducción de cambios en las clasificaciones o categorías profesionales, o mediante la subcontratación del trabajo, trasladando a los trabajadores de la unidad de negociación o sustituyéndolos por trabajadores de la unidad no negociadora que carecían de representación sindical; actos de discriminación contra dirigentes y activistas sindicales; la decisión unilateral por parte de la compañía de no respetar en varias plantas lo dispuesto en los convenios colectivos ni la práctica que venía observándose hasta entonces de remunerar a los trabajadores durante un tiempo razonable por su dedicación a las labores sindicales*, entre otros.

Por otra parte, en la queja también se alegaba la inadecuación de la legislación laboral de los Estados Unidos, a saber, la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, para proteger los derechos sindicales fundamentales de los trabajadores contra tales violaciones.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Recomendaciones del Comité

El Comité observó que el recurso a contratistas con el fin de debilitar o eliminar a los sindicatos guardaba relación con el alegato general de discriminación contra los dirigentes y activistas sindicales, pues la subcontratación sólo se efectuaba en el departamento del que provenían los dirigentes y el equipo negociador sindicales. A juicio del Comité, dado que esta medida no parecía estar motivada por una necesidad económica, ello podía dar lugar a una *violación del principio de que nadie debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas*.

El Comité además consideró que *la subcontratación acompañada del despido de dirigentes sindicales puede constituir un acto de discriminación antisindical*. Consecuentemente, El Comité solicitó al gobierno que vele porque la cuestión planteada sea examinada con rapidez y de manera imparcial por los mecanismos nacionales.



empresas multinacionales libertad sindical

Compañía:	McDONALD'S
Industria:	Restaurantes & Alimentos
Sede principal:	EE.UU.
Empleados:	423.000
Ventas:	27.010 millones de US\$
Beneficios:	5.500 millones de US\$

McDONALD'S CORPORATION opera y franquicia los restaurantes de comida rápida McDonald's.

En el año 2007 contaba con más de 33.000 restaurantes que se hallan presentes en 119 países de todo el mundo.

Caso 2388 (Ucrania, 2004-2008)

La presente queja data de finales del año 2004. La misma se refería a actos de injerencia por parte de las autoridades y de los empleadores de varias empresas de Ucrania en los asuntos internos de los sindicatos, así como *despidos, actos de intimidación, acoso y agresiones físicas a activistas y miembros sindicales, denegación de medios a los representantes de los trabajadores y tentativas de disolución de los sindicatos*, que afectaban a la *Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (CFTUU)* y al *Sindicato Independiente de Mineros (NPGU)* y sus afiliados, respectivamente.

En particular, la queja refería que en julio de 2004, la dirección de *McDonald's Ukraine Ltd.* organizó una campaña contra el sindicato de McDonald's, mediante la cual trató de disuadir a los trabajadores de que no se afiliaran al sindicato, recurriendo para ello a la intimidación. Así también, la compañía despidió al vicepresidente del sindicato, alegando que carecía de certificación y que no se habían confirmado sus cualificaciones, aunque durante sus casi cuatro años de servicio había sido ascendido periódicamente.

El Gobierno, por su parte, defendió que durante la investigación de los alegatos referentes al sindicato de McDonald's, la inspección del trabajo estatal de la ciudad de Kiev no halló la existencia de documentos que confirmasen que se hubiera constituido y registrado legalmente una organización sindical en dicho establecimiento.



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Recomendaciones del Comité

El Comité observó que el gobierno limitó su investigación a verificar si había un sindicato registrado en la compañía McDonald's en Ucrania, aunque aparentemente no indagó para examinar si la dirección cometía actos antisindicales y si estos últimos podían haber impedido la constitución de un sindicato.

El Comité recordó al gobierno que *el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho*. Por lo tanto, solicitó al gobierno que proceda a realizar una investigación independiente de los alegatos y de concluirse que en efecto se acosó e intimidó a los trabajadores para disuadirlos de afiliarse a un sindicato, adopte las medidas adecuadas para restablecer la situación y velar por que los trabajadores puedan ejercer libremente el derecho fundamental de sindicación.

Resultados

El gobierno informó al Comité que la Inspección Regional del Trabajo no encontró prueba alguna que demostrara la existencia de una organización sindical en la empresa. No obstante, se estableció un consejo laboral cuyos miembros fueron elegidos por una asamblea general de trabajadores.

El caso fue cerrado como resultado de la falta de nuevas informaciones al respecto.



empresas multinacionales libertad sindical

Compañía:	ALCOA
Industria:	Aluminio
Sede principal:	EE.UU.
Empleados:	61.000
Ventas:	24.950 millones de US\$
Beneficios:	600 millones de US\$

ALCOA INC. se dedica a la producción y gestión de aluminio primario, aluminio fabricado y alúmina combinados. Sus productos se utilizan en todo el mundo en aviones, automóviles, en el empaquetado, en la construcción, en la industria del petróleo y gas, y en la industria de la electrónica de consumo, entre otros.

ALCOA es una compañía global que opera en 31 países.

Caso 2393 (México, 2004-2006)

La queja fue presentada por el *Sindicato de Trabajadores de la Empresa Manufacturera de Componentes Eléctricos de México S.A. de C.V. (STEMCEM)*, en julio de 2004.

En la misma se mencionaban una serie de actos violatorios de los principios de la libertad sindical en una filial de la compañía ALCOA en México, ocurridos a partir del año 2002, entre ellos: la negativa de su registro por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a pesar de haber cumplido los requisitos legales; y la existencia de un contrato colectivo con otro sindicato (CTM) que incluía una cláusula de exclusión que condicionaba la contratación de cualquier trabajador a su afiliación a la CTM y obligaba a la empresa a despedir a los trabajadores que renuncien a su afiliación o sean expulsados del CTM.

Como consecuencia de la *cláusula de exclusión* prevista en el contrato colectivo con CTM, 6 trabajadores fueron despedidos en el proceso previo a la creación del sindicato, además de otros 16 que fueron despedidos luego de la constitución, tras manifestar su interés en afiliarse al sindicato. Además fueron despedidos 4 de los 5 dirigentes sindicales.

Por estos motivos, ese mismo año (2002) el sindicato querellante presentó una demanda ante la justicia, la cual aún se hallaba pendiente al momento de la presentación de la queja (2004).



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

Recomendaciones del Comité

Al constatar que los hechos alegados databan del año 2002 y que un recurso ante la justicia aún se hallaba pendiente de resolución, el Comité primeramente deploró este retraso de varios años, subrayando que *el retraso en la administración de justicia equivale a su denegación*.

En cuanto a los alegatos relativos a las cláusulas de exclusión de contratos colectivos que condicionan la contratación de los trabajadores a su afiliación a un sindicato determinado y que al mismo tiempo obligan a la empresa a despedir a los trabajadores que renuncien al sindicato o sean expulsados del mismo, el Comité recordó al gobierno que *ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presente o pasadas y que en virtud del principio contenido en el artículo 2 del Convenio núm. 98 los empleadores deberían abstenerse de toda presión o amenaza sobre los trabajadores que ejercen actividades sindicales y que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio*.

Consecuentemente, el Comité le solicitó que asegure la reparación de las conductas antisindicales y en particular el reintegro de los trabajadores despedidos y si ello no fuera legalmente posible que se les indemnice de manera completa sin pérdida de beneficios; dicha indemnización debería incluir sanciones que tengan un carácter suficientemente disuasorio para el empleador, en razón de tal conducta antisindical.

Resultados

El Comité se encuentra a la espera de informes sobre la aplicación de sus recomendaciones.



Recursos de Información

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN)

Accesible en:

http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?

Accesible en:

http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_153938/lang--es/index.htm

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical

Accesible en:

http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_090634/lang--es/index.htm

NORMLEX: sistema que ofrece información sobre las Normas Internacionales del Trabajo

Accesible en:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:1:0::NO::>



Empresas Multinacionales y Libertad Sindical:

Casos del Comité de Libertad Sindical

ACTRAV

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), principal vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y los trabajadores y trabajadoras, coordina el conjunto de actividades de la OIT que conciernen a las organizaciones sindicales, tanto en la sede como en el terreno.

El cometido de ACTRAV consiste en mantener estrechas relaciones con el mundo sindical en los distintos países del mundo, en hacer llegar el respaldo de la Oficina Internacional del Trabajo a los esfuerzos apuntados a su refuerzo, a su proyección y a su accionar en defensa y promoción de los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Gracias a sus estrechos contactos con las organizaciones sindicales del mundo entero, a su presencia en el terreno en las distintas regiones y a sus actividades de formación, ACTRAV se sitúa en el centro de una vasta red de información sobre el movimiento sindical. Esa información se pone al servicio de la OIT y de sus mandantes pero también del público en general a través de los medios de comunicación, de universidades y de ONG.

Ya sea que se trate de los accidentes de trabajo en las Islas Tonga o del arresto de un sindicalista en América Latina o inclusive de las medidas tomadas por los sindicatos africanos para luchar contra el VIH/SIDA, ACTRAV puede suministrarle los datos de las personas que más saben al respecto y que podrán informarle.

Email : actrav@ilo.org

Fax : +41 22 799 6570

Web: www.ilo.org/actrav



www.ilo.org/workers

ISBN 978-92-2-327378-1

Made of paper awarded the European Union Eco-label



reg.nr FI/11/1.