

Distintas modalidades de tercerización y precarización en el sector de alimentos y bebidas



Unión
Internacional de
Trabajadores de la
Alimentación,
Agrícolas, Hoteles,
Restaurantes,
Tabaco y Afines
(UITA)



Cómo afectan a trabajadores y sindicatos y posibles estrategias sindicales para combatirlas



Distintas modalidades de tercerización y precarización en el sector de alimentos y bebidas

Cómo afectan a trabajadores y sindicatos y posibles estrategias sindicales para combatirlas



Una herramienta de organización para sindicalistas

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Distintas modalidades de tercerización y precarización del trabajo en el sector de alimentos y bebidas:
Cómo afectan a trabajadores y sindicatos y posibles estrategias sindicales para combatirlas

© UITA 2006

Diseño y diagramación: Michéle Karamanof de m&m studios, Johannesburg

Fotos: UITA

La UITA agradece el apoyo financiero brindado por la Friedrich Ebert Stiftung al proyecto UITA de organización sindical en Nestlé actualmente en curso y a la producción de este manual educativo.

Índice

Introducción al Manual	4
PARTE I	
El aumento del trabajo precario en el sector de alimentos y bebidas	6
¿Qué es el “empleo precario?”	6
¿Por qué está ocurriendo?	10
¿Por qué está ocurriendo realmente y qué significa para los sindicatos?	12
PARTE II	
Nestlé fabrica inseguridad	16
Nuevas adquisiciones y tercerización preventiva	16
La sigilosa expansión de la eventualización y la tercerización	18
Las 4 estaciones - itodas en un solo día!	18
En espera	19
La “transición” eterna	19
El empleador invisible	20
Comparación de las condiciones de trabajo de trabajadores estables y precarios	22
Ataque a la afiliación sindical	23
Cuando la jubilación anticipada allana el camino para nuevas formas de trabajo precario	24
PARTE III	
Estrategias de Resistencia	28
Cerrar la brecha de la eventualización	28
De eventual a permanente	29
Organizar para obtener la calidad de permanente para los eventuales	29
Negociar la calidad de permanente para los eventuales	30
Negociar la calidad de permanente a tiempo parcial para los trabajadores zafrales	32
Negociación de límites a la contratación de trabajadores precarios	33
Negociar el derecho a negociar las contrataciones	36
Enfrentar la discriminación y la exclusión	38
El derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores precarios	38
El derecho a trabajo estable	40
Detener la tercerización en la fuente	41
PARTE IV	
Conclusiones	44
PARTE V	
La Lucha Contra La Tercerización y el Empleo Precario: Los Primeros Pasos	48
¿Por qué resistir? - Cómo convencer a afiliados y compañeros de trabajo	50
Analizar el problema – obtener y usar la información necesaria	53
Cómo obtener la información necesaria si es denegada	56
La tarea más importante: convencer y movilizar a los afiliados. Organizar a todos los trabajadores de la planta!	57
Elegir una estrategia	61
Analizar fortalezas y debilidades	63
Conclusiones	65

Introducción al Manual

4

Este manual está dirigido a sindicalistas del sector de alimentos y bebidas que se enfrentan al desafío de la tercerización y la eventualización, la contratación de trabajadores temporales, zafrales y por contrato a término, así como otras formas de empleo “precario”. El objetivo es proporcionar a dirigentes sindicales, delegados de planta, encargados de formación sindical, organizadores y sindicalistas de base una herramienta de organización para concientizar sobre los riesgos de la tercerización y la eventualización y movilizar a los trabajadores para dar una respuesta sindical eficaz. Como demuestra el manual, una respuesta eficaz supone estrategias dinámicas que se apoyen en la educación y movilización tanto de afiliados de base como de trabajadores no sindicalizados que ocupan puestos precarios.

Los datos, análisis, estudios de caso y estrategias presentadas en este manual son tomados de la rica experiencia de organizaciones afiliadas a la UITA de todas partes del mundo. El manual se centra principalmente en las experiencias en Nestlé, la compañía de alimentos más grande del mundo, porque – como líder de la industria – ejerce una fuerte influencia en la fijación de estándares y prácticas mundiales. El manual mismo también es producto de un proyecto mundial de organización de la UITA en Nestlé. En consecuencia, todos los ejemplos del impacto de prácticas de empleo “precario” en la Parte 2 son tomados de experiencias de sindicatos de Nestlé. No obstante, estas experiencias resultarán inmediatamente reconocibles para sindicalistas de otras compañías de alimentos y bebidas y el análisis y conclusiones extraídas de estos estudios de caso tienen una aplicación más amplia, que va mucho más allá de Nestlé.

En la Parte 3, donde se examinan ejemplos de estrategias efectivas de organización sindical dirigidas a combatir el trabajo precario, el manual también se basa en luchas gremiales en Cola-Cola y otras compañías del sector de alimentos y bebidas. Aquí también, las “mejores prácticas” e historias de éxito planteadas contienen lecciones que pueden aplicarse a nivel general.



Como herramienta de organización este manual está diseñado para incorporar las experiencias de sindicatos del sector de alimentos y bebidas en base a la contribución directa de sus propias historias y aportes. Alentamos a los sindicalistas a que agreguen material, estudios de caso y estrategias en cada una de las Partes del manual, en particular las Partes 2,3 y 5 que tratan estudios de caso y lecciones concretas.

Nuestra intención es publicar una edición revisada de este manual durante el proyecto de organización que UITA está llevando a cabo en Nestlé. El manual revisado incorporará la experiencia obtenida a partir de su utilización en actividades de capacitación sindical y organización de campañas, logrando así una herramienta de organización más integral y eficaz. Los sindicalistas deben ver a este manual como un recurso “vivo” de trabajo al cual se los invita a ampliar, enriqueciendo el contenido del mismo con experiencias propias, expandiendo los argumentos y el análisis que presentamos. El objetivo es reforzar los enfoques sindicales estratégicos dirigidos a combatir el trabajo precario y así fortalecer la organización sindical y el movimiento obrero en su conjunto.



“El puesto viene con una garantía de treinta días.”

El aumento del trabajo precario en el sector de alimentos y bebidas

6

En esta sección explicamos el significado del término “empleo precario” y examinamos los motivos por los cuales modalidades de contratación como la tercerización y la eventualización resultan tan “precarias” para los trabajadores. También analizaremos las razones por las cuales está aumentando el empleo precario en la industria de alimentos y bebidas y cómo justifican este crecimiento las gerencias de las compañías. Por último, examinaremos los verdaderos motivos detrás de las prácticas de empleo precario y los desafíos que enfrentan los sindicatos.

¿Qué es el “empleo precario?”

El término “empleo precario” es un término relativamente nuevo que se utiliza para describir una amplia gama de condiciones de trabajo que no se enmarcan en modalidades de empleo estándar o estables. Lo que hemos llegado a considerar una relación laboral clásica o normal es una en la cual los trabajadores son contratados por períodos indefinidos. Según la OIT:

Por muchos años, el patrón tradicional de la relación de trabajo o la relación de trabajo típica ha sido el trabajo a tiempo completo, en virtud de un contrato de trabajo de duración ilimitada, con un solo empleador y donde se goza de protección contra el despido injustificado. [Contratos de trabajo de la OIT]



Existen varios tipos de modalidades de empleo precario, entre otros:

- tercerización, contratación externa o subcontratación
- eventualización, empleo de mano de obra por contrato o contratos a término
- utilización de agencias de colocación o proveedores de mano de obra
- contratación de trabajadores temporales o contingentes
- abuso de las modalidades de empleo zafral y a prueba y de pasantías
- trabajadores "unipersonales" y contratistas independientes

Esta es sólo una lista parcial de las relaciones de trabajo que pueden calificarse de precarias. Por supuesto que hay muchos términos diferentes que se usan en distintos idiomas en todo el mundo y muchas veces no tienen traducción exacta de un idioma a otro.

Aunque estas prácticas de trabajo se describen a veces como "atípicas", "irregulares" o "no convencionales", la realidad es que se están extendiendo tan rápidamente en la industria de alimentos y bebidas que se están transformando cada vez más en convencionales y típicas.

El término "precario" es un término general que sirve para cubrir una amplia gama de relaciones de trabajo -desde la tercerización hasta la contratación de mano de obra eventual, zafral y temporal- porque pone el acento en el riesgo y la inseguridad que enfrentan estos trabajadores. A diferencia de los trabajadores con empleo estable o estándar, los trabajadores contratados a través de tercerizaciones o agencias de colocación o aquellos contratados como eventuales, zafrales o temporales enfrentan una constante inseguridad respecto a sus salarios, horas de trabajo, turnos y tareas. Nunca tienen seguridad de sí seguirán trabajando y hasta cuándo. Trabajadores que son contratados por períodos anuales o mensuales en virtud de contratos a término pueden llegar a trabajar hasta 10 años en una empresa, pero nunca estarán seguros de que tendrán el próximo contrato.

Trabajadores precarios

En este manual llamamos “empleo precario” o “trabajo precario” a todas estas modalidades diversas de empleo. En este contexto también usamos el término “trabajador precario” para describir a los trabajadores empleados en esas modalidades. No es el término más adecuado para describir a los trabajadores contratados en estas condiciones, porque en algunos idiomas da la impresión de que el riesgo es generado por el trabajador y no por una práctica impuesta por la gerencia. Pero la idea es usar un término que describa las condiciones que enfrentan estos trabajadores – y que se aplique a trabajadores eventuales, trabajadores por contrato, trabajadores temporales, trabajadores zafrales, trabajadores contratados a través de tercerizaciones, trabajadores contratados a través de agencias de colocación Cuando veamos los ejemplos concretos en las Partes 2 y 3, utilizaremos los términos que se aplican a cada situación específica.

Las modalidades de empleo precario suelen estar caracterizadas por situaciones de discriminación. Son situaciones en las cuales los trabajadores precarios realizan el mismo trabajo que los trabajadores estables, pero cobran una remuneración inferior y reciben menos o ningún beneficio no salarial. Esto es así sobre todo en aquellos casos donde hay discriminación por razones de raza o género. En muchos países los trabajadores precarios de la industria de alimentos y bebidas son mujeres y trabajadores migrantes o inmigrantes.

Las características generales del empleo precario pueden resumirse en las siguientes:

- El trabajador puede ser despedido por el empleador con poco o nada de anticipación
- Horarios irregulares de trabajo o trabajo intermitente
- La carga horaria es impredecible o puede ser cambiada a voluntad del empleador
- Los salarios son más bajos que los de los trabajadores estables
- Los ingresos de los trabajadores son inestables o inciertos, lo cuál pone en riesgo su situación económica
- Las tareas o funciones del trabajador pueden ser cambiadas a voluntad del empleador
- Los contratos son de corta duración o inestables
- No existe contrato explícito o implícito que garantice la continuidad del trabajo
- Los trabajadores acceden a pocos o ningunos de los beneficios no salariales normales, tales como licencia paga por enfermedad, licencia para atención de los hijos, licencia por muerte familiar; o si reciben alguno de estos beneficios es en condiciones inferiores
- Oportunidades limitadas o nulas de adquirir o mantener aptitudes a través de formación y capacitación
- Mayores riesgos de salud y seguridad y mayor exposición a condiciones peligrosas de trabajo



En la Parte 2 examinaremos más detenidamente algunos ejemplos concretos que ilustran estas características del trabajo precario, logrando así una mayor comprensión de las condiciones que hacen que esta forma de empleo sea tan “precario” para los trabajadores.

Estas características comunes también demuestran que desde la perspectiva del empleador los trabajadores precarios no son sólo “mano de obra barata”, sino también “mano de obra flexible”. En la mayoría de los casos pueden ser contratados y despedidos rápidamente. También pueden ser redistribuidos y trasladados de una tarea a otra y suelen no tener carga horaria fija, de manera que pueden llegar a trabajar muy pocas horas por jornada o bien realizar horas extras mal pagas o no remuneradas. Esta flexibilidad es una de las razones que hacen que la relación laboral sea precaria – cuanto mayor flexibilidad tenga el empleador, mayor es la incertidumbre, inseguridad y riesgo que enfrentan los trabajadores.

Por un lado la flexibilidad del trabajo precario le da a los empleadores un mayor control sobre los trabajadores, pero a su vez también esconde la verdadera naturaleza de la relación laboral y es utilizada por los empleadores para evadir responsabilidades. Como veremos en los ejemplos analizados en la Parte 2, los empleadores que contratan trabajadores indirectamente a través de tercerizaciones o agencias de colocación ejercen control gerencial, incluida la potestad de contratar o despedir, pero cuando se trata de condiciones de pago y beneficios, seguro, accidentes de trabajo, etc., niegan rápidamente toda responsabilidad como empleador. El resultado es mayor control, menos costos y menos responsabilidad – esa es la fórmula de flexibilidad usada por los empleadores.

Trabajo ‘precario’

Trabajo ‘precario’ es todo aquel empleo de baja calidad que comprende una variedad de factores que ponen a los trabajadores en riesgo de sufrir lesiones, enfermedad y pobreza. Esto incluye factores tales como salarios bajos, escasa seguridad laboral, control limitado sobre las condiciones del lugar de trabajo, poca protección contra riesgos a la salud y seguridad física en el lugar de trabajo y menos oportunidades de capacitación y de ascenso o mejora laboral.

Gerry Rodgers y Janine Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation; the Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1989; John Burgess e Iain Campbell, ‘The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia’, en *Labour & Industry*, Vol. 8, No. 3, abril de 1998, pp. 5–21.

Si tomamos esta definición y las características comunes del trabajo precario y examinamos detenidamente la industria de alimentos y bebidas en nuestros países, enseguida resultará evidente que esta práctica existe y se está expandiendo. Muy pocos sindicalistas del sector de alimentos y bebidas pueden mirar su lugar de trabajo y decir francamente: "Aquí no hay trabajo precario". Pueden decir: "Antes existía, pero lo combatimos y ya no hay". Veremos estos ejemplos positivos en la Parte 3.

¿Por qué está ocurriendo?

10

Para la mayoría de los sindicalistas del sector de alimentos y bebidas, es evidente que el trabajo precario existe y está aumentando. Hoy por hoy puede estar limitado a los puestos de cantina, seguridad, limpieza u otros 'servicios auxiliares' o actividades 'no esenciales'. Pero como veremos en la Parte 2, eso es sólo el principio - muy pronto se extenderá a todos aquellos trabajos que el sindicato considera trabajo normal de sus afiliados.

Si preguntamos por qué existe el trabajo precario y por qué está aumentando, es probable que colegas y compañeros de trabajo nos respondan con preguntas tales como:

- ¿No le corresponde exclusivamente a la gerencia decidir estas cosas?
- ¿No es una tendencia mundial?
- ¿No es parte de lo que significa ser hoy una compañía competitiva a nivel mundial?
- ¿No se debe simplemente a que están cambiando las leyes laborales?
- "Estos trabajadores" (mujeres, jóvenes, migrantes, gentes de otra raza u origen étnico) prefieren horarios de trabajo más flexibles, ¿no?

En la mayoría de los casos, estas no son preguntas genuinas, sino simplemente excusas. En nuestra labor sindical solemos encontrarnos con este tipo de excusas para ignorar los problemas que existen en el lugar de trabajo. Así que empecemos por examinar las razones más comunes que dan los gerentes para justificar la expansión del trabajo precario en la industria de alimentos y bebidas. Muchos sindicalistas han escuchado a los gerentes esgrimir los siguientes argumentos para justificar la contratación de trabajadores en condiciones precarias de trabajo:



- **'Todo se debe a la fluctuación de la demanda'**

- Es por las fluctuaciones estacionales.
- En nuestra industria la demanda fluctúa muchísimo, especialmente con los cambios de estaciones. Así que es necesario contratar trabajadores adicionales cuando aumenta la demanda, pero no podemos contratarlos en forma permanente porque cuando baje la demanda no habrá suficiente trabajo para ellos y los costos para la compañía serán muy altos.

- **'Necesitamos aumentar nuestra eficiencia y competitividad'**

- Nuestros competidores están cambiando sus prácticas de empleo, reduciendo costos y aumentando la eficiencia. Nosotros tenemos que hacer lo mismo para sobrevivir.
- La casa matriz mide nuestro rendimiento en base a la productividad per cápita y el tamaño de la nómina, de manera que tercerizando podemos reducir la nómina y aumentar la productividad per cápita.

- **'Es la nueva forma de hacer las cosas'**

- Es una tendencia de la industria.
- Es una nueva práctica empresarial estándar que se impuso en la industria y que todos tenemos que seguir.
- Es una tendencia mundial, parte de la globalización.
- Así es la economía moderna de mercado.
- Es la forma de avanzar, el futuro.

- **'No es nada nuevo'**

- Siempre hemos incorporado gente extra por contratos cortos y tercerizado servicios auxiliares.
- Lo hemos hecho siempre, así que realmente no se está haciendo nada nuevo.

- **'Es sólo una medida provisoria'**

- En este momento estamos experimentando cambios/problemas y necesitamos incorporar gente adicional en forma provisoria.
- Es sólo una medida de emergencia hasta que superemos este momento difícil.

- o Es sólo mientras estamos empezando y consolidándonos, una vez que nuestra empresa esté bien establecida, estabilizaremos todos los puestos de trabajo.
- o Sólo estamos probando nuevas modalidades de contratación para ver si funcionan.
- o Aún no tenemos nada decidido, es sólo un experimento.

- **‘Necesitamos concentrarnos en nuestra actividad principal’**

- o Estamos tercerizando tareas no esenciales, servicios auxiliares, para poder concentrarnos en fortalecer nuestra actividad principal.
- o Otras compañías se especializan en esas áreas y pueden brindar un servicio mejor y en condiciones más rentables.

- **‘Contribuye a crear pequeñas empresas y puestos de trabajo’**

- o La tercerización promueve a las pequeñas empresas.
- o Genera nuevas oportunidades de negocio para pequeñas y medianas empresas.
- o Al tercerizar y contratar gente adicional estamos creando puestos de trabajo.
- o Estamos creando oportunidades de trabajo para trabajadores marginados y para los desempleados.

Estos son sólo algunos ejemplos. El punto es que la gerencia dispone de una gran variedad de argumentos para justificar el aumento del trabajo precario. Lo que tienen en común estos distintos argumentos es la idea de que estas nuevas modalidades de empleo son a la vez necesarias e inevitables - y por lo tanto irreversibles. El mensaje subyacente de la gerencia es: “Es mejor que lo acepten porque nos conviene a todos, pero aun si no lo aceptan, no pueden hacer nada para detenerlo”.

¿Por qué está ocurriendo *realmente* y qué significa para los sindicatos?

Para los sindicalistas la realidad del trabajo precario ha demostrado ser algo muy distinto. Como veremos en los ejemplos concretos presentados en la Parte 2, las verdaderas razones detrás del trabajo precario tienen que ver con una estrategia agresiva de la gerencia dirigida no sólo a reducir costos y lograr un mayor control sobre una fuerza de trabajo más barata y flexible, sino que también apunta a debilitar o quebrar a los sindicatos.



- **Reducir costos:** A los trabajadores precarios se les paga menos y reciben beneficios por debajo de la norma o bien ningún beneficio. Esto también significa que el empleador evita pagar aportes jubilatorios, impuestos, aportes de seguro y otras obligaciones financieras asociadas con el trabajo estable. De manera que el hecho de tener a una parte de la mano de obra que no recibe los salarios y beneficios que el sindicato negocia para sus trabajadores estables es considerado como un ahorro significativo en costos.
- **Aprovechar los vacíos legales:** Los empleadores suelen explotar cualquier vacío que pueda existir en leyes laborales, planes gubernamentales de trabajo o programas de bienestar social con el fin de obtener mano de obra 'barata'. Esto incluye abusar de pasantías y becas de trabajo, incorporando a trabajadores en calidad de aprendices y pasantes para luego ponerlos a realizar trabajo normal sin ningún cambio en su situación laboral o remuneración.
- **Emitir las señales 'correctas':** Luego de 25 años de ideología de "libre mercado" y desregulación, ahora vemos que los mercados financieros premian a compañías que reducen su mano de obra básica. En el ex bloque soviético, el proyecto "neoliberal" tiene menos años pero se ha aplicado con mucha más intensidad. Si una compañía de alimentos o bebidas anuncia grandes despidos verá dispararse los precios de sus acciones icomo si eliminar puestos de trabajo fuera su principal actividad! Dentro de las compañías, el rendimiento de cada lugar de trabajo se suele medir por los recortes en la cantidad de empleados. Estos recortes en la fuerza laboral estable elevan las cifras de rendimiento en papel: la productividad per cápita aumenta con sólo reducir la cantidad de trabajadores estables.
- **Sólo el principio:** La introducción de modalidades de trabajo precario para los servicios auxiliares como los de cantina, seguridad, limpieza y transporte, suele ser sólo el principio de un plan más amplio para reemplazar a los trabajadores estables de las actividades principales con trabajadores precarios.
- **Abusar de los límites legales a la libertad sindical:** En muchos países las leyes laborales le prohíben a los trabajadores precarios afiliarse al sindicato y participar en negociaciones colectivas. Erosionar el poder de los sindicatos y debilitar su capacidad de negociación es de hecho una de las razones más importantes por las cuales los empleadores están introduciendo modalidades de trabajo precario: cuanto más trabajadores precarios haya, más baja será la proporción de afiliados en relación al conjunto de los trabajadores. Por lo tanto, aumentando el trabajo precario logran erosionar el poder de los sindicatos. Esto abre el camino para una mayor reducción de costos y flexibilidad.



Aumentar el trabajo precario como herramienta para debilitar o quebrar a los sindicatos es una estrategia política consciente de la gerencia. Es un tema de poder en el lugar de trabajo.

- **Maximizar la flexibilidad:** Los empleadores quieren maximizar la capacidad de la compañía de responder a las fluctuaciones del mercado con un mínimo de costos generales. Los sistemas de producción flexibles o 'racionales', como el de entrega contra pedido (o JIT por las siglas en inglés de 'justo a tiempo') o producción 'sin inventario' requieren un pequeño contingente de mano de 'esencial' y un gran fondo de mano de obra de 'reserva' o trabajadores precarios que pueden ser convocados cuando se necesitan y descartados cuando ya no se necesitan. Un componente fundamental de esta flexibilidad es el hecho de no tener que negociar con el sindicato las contrataciones y despidos y también el poder redistribuir trabajadores, enviarlos a sus casas temprano u obligarlos a realizar horas extra sin tener que lidiar con el sindicato ni cumplir las leyes o los Convenios Colectivos.

- **Dividir para conquistar:** Como ya vimos en las características comunes del trabajo precario, la discriminación y la desigualdad basadas en la negación de

prestaciones y derechos a los trabajadores precarios es un elemento estratégico clave de la gerencia. Debido a que a estos trabajadores se les niega la posibilidad de afiliarse al sindicato, la discriminación y la desigualdad se afianzan aun más. Esto divide efectivamente a los trabajadores y debilita su poder colectivo para hacer frente a la gerencia.

- **Reducir la cantidad de afiliados, debilitar el poder de negociación:** Como ya señalamos, una de las principales razones para aumentar el trabajo precario es incrementar la proporción de trabajadores no sindicalizados. Como resultado, la tasa de sindicalización (el porcentaje de trabajadores sindicalizados en un lugar de trabajo) cae, lo cual puede a su vez debilitar el poder de





negociación del sindicato. Cuando los trabajadores estables que están afiliados al sindicato terminan por ser una minoría en el lugar de trabajo a causa de la gran extensión del trabajo precario, el poder de negociación colectiva de un sindicato puede verse seriamente disminuido. Esto lleva a que les resulte cada vez más difícil a los afiliados al sindicato defender su seguridad laboral y condiciones de trabajo y terminen en la misma situación que los trabajadores precarios: con salarios bajos, beneficios inferiores a la norma e inseguridad.

- **Tácticas rompehuelgas y antisindicales:** En definitiva, las prácticas de trabajo precario son utilizadas por los empleadores para romper huelgas y disolver sindicatos. Al reemplazar a los trabajadores en huelga con trabajadores precarios o imponer un cierre patronal que deje afuera a los sindicalistas e incorpore trabajadores precarios, los empleadores usan el trabajo precario como una herramienta poderosa para quebrar a los sindicatos. Como ya vimos, el poder del sindicato puede verse seriamente debilitado por un aumento del trabajo precario. Este no es un resultado accidental o secundario de las modalidades de trabajo precario. Es de hecho uno de los principales objetivos del trabajo precario como estrategia de la gerencia. Aumentar el trabajo precario como herramienta para debilitar o quebrar a los sindicatos es una estrategia política consciente de la gerencia. Es un tema de poder en el lugar de trabajo. Por lo tanto es una cuestión crucial para todos los sindicatos.

Aumentar el déficit de ‘trabajo decente’

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la plataforma de “trabajo decente” supone: “...la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el eje en donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.”

Si comparamos esto con las características comunes del trabajo precario y las verdaderas razones detrás de la aplicación de prácticas de trabajo precario por parte de los empleadores, resulta obvio que las dos son diametralmente opuestas. Cualquier tendencia a aumentar el trabajo precario en la industria de alimentos y bebidas en cualquier país equivale a aumentar el déficit de trabajo decente y a alejarse aun más de los objetivos identificados en la plataforma de trabajo decente de la OIT.

Nestlé fabrica inseguridad

16

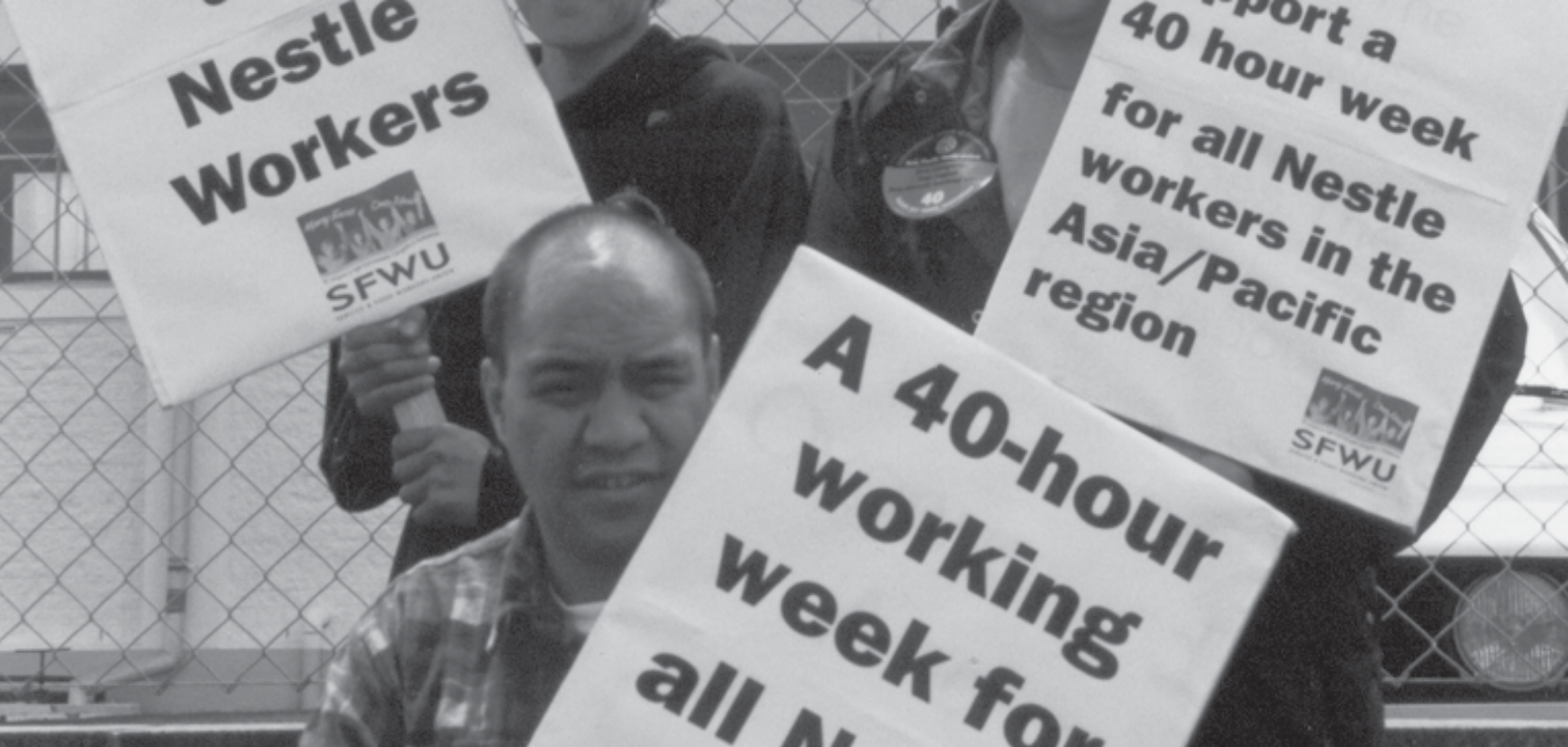
En esta sección examinaremos algunos ejemplos concretos de trabajo precario tomados de la experiencia de los sindicatos de Nestlé. Estos ejemplos ilustran cómo puede empezar la eventualización, cómo se extiende, evoluciona y expande y qué pasa cuando los sindicatos no logran resistir el proceso eficazmente. También analizaremos la tercerización como estrategia de la gerencia para debilitar la capacidad de organización, movilización y negociación de los sindicatos. En estas situaciones, la constante dilución del poder sindical a través de la tercerización funciona como una alternativa “más suave” a formas más agresivas de debilitamiento sindical pero produce el mismo efecto: incrementar el control de la gerencia a expensas de los trabajadores y sus sindicatos.

Nuevas adquisiciones y tercerización preventiva

Con la apertura de los mercados y la liberalización de la inversión extranjera en Europa Central y del Este en la década de 1990, Nestlé entró a la región, compró todo, tercerizó y se consolidó. Una de las primeras medidas que implementó cuando compró fábricas en Hungría en 1991 fue tercerizar los servicios de uniformes y la cantina. El personal de esos departamentos siguió trabajando en la fábrica pero con un nuevo empleador. Este patrón fue aplicado luego en otras plantas de Nestlé en la región.

Antes de comprar la fábrica de chocolate Svitoch en Lviv (Ucrania) en 1998, como parte del contrato de inversión Nestlé negoció la tercerización de una serie de departamentos y servicios que hasta el momento habían sido administrados internamente. Las tareas de transporte y mantenimiento se tercerizaron de inmediato, mientras que la producción, los servicios edilicios y el personal administrativo fue asumido por Nestlé.

Como parte de la consolidación de su inversión, Nestlé se encuentra ahora “optimizando” sus niveles de dotación de personal, reduciendo la cantidad de trabajadores del área de producción que tienen contrato permanente y transfiriendo a sus trabajadores zafrales a una agencia de



colocación de mano de obra llamada NOOSFERA, una compañía que en su sitio web publicita sus servicios asegurando "que los trabajadores pueden ser reemplazados o despedidos a pedido del cliente" (www.noosfera.com.ua). En un día normal, del total de 1.200 trabajadores que están en la planta, aproximadamente 50 son provistos por NOOSFERA. En el transcurso de 2005, cerca de 800 trabajadores contratados por NOOSFERA pasaron por los portones de la fábrica de Nestlé.

Nestlé sostiene que están "contratando servicios, no personas". Lo cierto es que los trabajadores contratados a través de NOOSFERA trabajan codo a codo con los empleados de Nestlé, pero cobran salarios más bajos, reciben menos beneficios y no tienen seguridad laboral. La única garantía que tienen es la certeza de que hoy pueden estar contratados y mañana no. [Se ha institucionalizado la inseguridad como herramienta de control gerencial.](#)

Cuando Nestlé adquirió las instalaciones de Timashevsk (Rusia) en 1998, le ofreció a los trabajadores contratos a término a cambio de compensación monetaria. Muchos trabajadores aceptaron y para el verano de 2005 casi el 70% de la mano de obra estaba con contratos a término, aunque hacía años que trabajaban ininterrumpidamente para la compañía. Hasta 2004 estos contratos se hacían en general por un período de un año. A partir de ese año la tendencia de la compañía ha sido a dar contratos de meses y hasta de pocas semanas, dependiendo de la demanda. Nestlé se cuida de mantenerse dentro de los límites fijados por ley, dejando los intervalos requeridos entre contrato y contrato y enviando a los trabajadores a la bolsa de trabajo estatal durante esos intervalos. Cuando han surgido conflictos entre la gerencia y el sindicato, se ha amenazado a los trabajadores temporales con no extender sus contratos si apoyan al sindicato. [En estos casos, la adquisición de una nueva fábrica fue acompañada por la introducción a gran escala de modalidades de trabajo eventual con el fin de adelantarse y debilitar una posible resistencia a la imposición de un nuevo régimen de gestión. Se ha ido eliminando progresivamente la seguridad laboral para fomentar la dependencia y debilitar el apoyo a los sindicatos y su poder de negociación.](#)

La sigilosa expansión de la eventualización y la tercerización

La contratación de trabajadores en condiciones precarias de empleo suele ser un proceso gradual. Puede parecer repentino, sobre todo cuando uno empieza a mirar a su alrededor en el lugar de trabajo y de repente se da cuenta de que muchos compañeros no son empleados estables y no están afiliados al sindicato. Es posible que estén usando uniformes distintos o bien lleven puestos los uniformes de las agencias de colocación, o que tengan jornadas y horarios de trabajo irregulares. Muchos sindicalistas sólo comienzan a darse cuenta de cuánto se ha extendido el trabajo precario cuando empiezan a averiguar quién es toda esa 'gente nueva'. Y es ahí que se sorprenden.

18

Pero el incremento de la contratación de trabajadores precarios rara vez es producto de un cambio repentino y drástico de la compañía. Generalmente es un proceso gradual, que se va dando sigilosamente y que se acelera al llegar a cierto grado de trabajo precario. Una de las formas más fáciles de introducir esta eventualización y tercerización paulatina es a través de trabajadores "zafrales" que empiezan a aparecer cada vez más regularmente, hasta que finalmente son contratados todos los meses.

Las 4 estaciones - itodas en un solo día!

En Malasia, una fábrica de Nestlé productora de Milo, Kit Kat, Smarties y otras golosinas comenzó a emplear trabajadores temporales y por contrato en régimen "zafral". En 2001, por ejemplo, contrató trabajadores temporales y a término durante los meses de calor (julio, agosto y setiembre). Al año siguiente, los contrató mensualmente de agosto a diciembre. Pero en 2003, icontrató trabajadores temporales y a término TODOS los meses del año! Para 2004 y 2005, contrataba estos trabajadores "zafrales" en cualquier época del año, independientemente de la estación. Como resultado, en un día normal entraban y salían tantos trabajadores temporales y a término ique parecía que en Nestlé se habían combinado todas las estaciones del año en un solo día!

Algo similar sucede en una fábrica de golosinas de Nestlé en Sofía, Bulgaria, donde un enorme porcentaje de los trabajadores tienen contratos temporales (de un año o menos). En el verano de 2005 (el verano es temporada baja para los productos de chocolate), más del 34% de los afiliados de uno de los sindicatos de la planta eran trabajadores temporales que realizaban exactamente las mismas tareas que sus colegas permanentes durante todo el año. En Hungría, podemos encontrar trabajadores "zafrales" que trabajan todo el año en la línea de envasado de café.



Esto demuestra que cuando se incorpora a trabajadores debido a una mayor demanda “zafral”, ese hecho muchas veces marca el principio de un uso continuo de trabajadores precarios que sustituyen a los trabajadores estables. Lo que primero se justifica como una necesidad “zafral” termina siendo un componente normal de las modalidades de contratación de la compañía. Ese es el caso de Timashevsk, donde los contratos temporales han sustituido a los permanentes por ningún motivo aparente que tenga que ver con las necesidades de producción. Esto constituye un ejemplo de uso abusivo de los contratos a término, por el cual la gerencia se asegura un contingente de mano de obra fijo pero flexible y los trabajadores tienen una suerte de empleo continuo pero sin los salarios, beneficios y seguridad que corresponden a una situación de empleo permanente. Otra práctica abusiva consiste en tener a trabajadores...

En espera

En la planta de Nestlé en Cagayán de Oro, Filipinas, todos los días se trae a 20 jornaleros que quedan “en espera” – por las dudas de que alguno de los trabajadores estables no se presente a trabajar o por si se necesitan trabajadores adicionales. Los jornaleros están en un régimen por el cual si no trabajan no cobran, de manera que sólo perciben un jornal si hay trabajo para hacer, de lo contrario están “en espera” por una hora hasta que los relevan si no hay trabajo para ellos y se retiran sin pago ni compensación de gastos. La compañía no asume responsabilidad alguna y a la vez transfiere todos los costos y riesgos a los trabajadores – lo cual constituye la naturaleza misma de la “precariedad”.

La “transición” eterna

En una planta de cereales en Portugal, Nestlé emplea regularmente a trabajadores con una variedad de contratos precarios, pagándoles la mitad de los salarios que les paga a los trabajadores estables: en la línea de producción hay trabajadores contratados directamente por la empresa con contratos a término, en las líneas de envasado y servicios de comida hay trabajadores contratados a través de agencias de colocación, así como los denominados trabajadores unipersonales. En 2005, Nestlé Portugal justificó la contratación de trabajadores temporales afirmando que su intención era tercerizar las actividades de servicios de comida y que tenía “la necesidad de garantizar la producción mientras [durara] el proceso de identificación de un socio empaquetador apropiado”. Este proceso incluye “analizar detenidamente y evaluar a fondo las propuestas presentadas, en particular en lo que refiere a la seguridad alimentaria”. El plazo previsto para esto se extendió de 6 meses a un año en el transcurso de 2005, extendiéndose también la duración de los contratos a término que fueron renovados como consecuencia. Al mismo tiempo, se contrataron trabajadores a término en otros sectores “a fin de garantizar la flexibilidad necesaria para implementar el plan de reorganización...” o “...para capacitar a operadores en las distintas etapas del proceso de producción a efectos de asegurar su versatilidad operativa”. De manera que mientras se implementan planes para reorganizar

o tercerizar tareas de producción y se prepara a trabajadores para que sean multifuncionales, se incorpora a trabajadores por contrato con el fin de allanar el camino para la eliminación de puestos de trabajo.

Como vimos en la Parte 1, los empleadores son ingeniosos a la hora de explotar a su favor las leyes o debilidades existentes. En Alemania, Nestlé logró una transición sin complicaciones de una situación en la que tenía empleados sindicalizados en las tareas de liquidación de salarios a una situación con personal no sindicalizado en estas funciones, cobrando salarios más bajos y en condiciones menos favorables de empleo, y lo logró estableciendo una nueva compañía que le permitió evadir las normas laborales que rigen la cobertura de los convenios colectivos. En 2005, se eliminaron los departamentos de liquidación de salarios de cada lugar de trabajo y se centralizó la función. Todo el personal de liquidación de salarios de Nestlé Alemania perdió su puesto de trabajo y Nestlé creó una compañía con nuevos empleados contratados por sueldos más bajos que los percibidos por los trabajadores de Nestlé y con jornadas laborales más extensas.

Nestlé también sabe aprovechar las debilidades de los sindicatos, como ya lo ha demostrado en Perú, donde, en un contexto de movimiento sindical debilitado, utiliza la amenaza de tercerización para lograr sus objetivos de reducción de costos y destrucción de sindicatos. Cuando en mayo de 2005 Nestlé anunció su intención de tercerizar su centro de distribución, el sindicato intentó negociar para salvar los puestos de trabajo internos de Nestlé. El resultado de las negociaciones fue el compromiso de Nestlé de no tercerizar el centro de distribución, pero a costa de una reducción en la cantidad de trabajadores (incluidos afiliados y empleados sindicales) y una reducción salarial para los trabajadores que quedaban.

El empleador invisible

En la planta de Nestlé en Kejayan, Indonesia, hay 521 trabajadores estables, incluidos 200 “supervisores” que no tienen permitido afiliarse al sindicato. Por lo tanto, hay 354 trabajadores estables que están sindicalizados. Al lado de estos afiliados al sindicato trabajan aproximadamente 500 trabajadores precarios, la mayoría de los cuales son contratados a través de agencias de colocación. Una agencia llamada ARECO provee trabajadores para los servicios de reparto, mientras que la línea de producción se surte de trabajadores contratados a través de una agencia llamada ARINA. La situación es más o menos así:

- ARECO – trabajadores del servicio de reparto
- ARINA – trabajadores de la línea de producción
- SECURIOR – guardias de seguridad
- PAN BAKTI – trabajadores de cantina
- VELLA y DINOYO – choferes de camiones, operadores de horquillas elevadoras

También se tercerizan el mantenimiento de la maquinaria, el mantenimiento de los edificios y el mantenimiento eléctrico.



Estas agencias no sólo proveen de mano de obra a la planta de Nestlé, sino que también pagan los salarios de estos trabajadores y suscriben los contratos con ellos, de manera que Nestlé no es formalmente su empleador. Esto significa que en cualquier momento dado i hasta el 50% de los trabajadores de la fábrica de Nestlé no son empleados de Nestlé! O eso dice la compañía. La gerencia de Nestlé, sin embargo, es quien toma todas las decisiones sobre el trabajo de estos empleados y es la dirección de Nestlé la que puede despedirlos – iprecisamente el tipo de potestades que ejerce un empleador! En realidad las diferencias son simples: a los trabajadores contratados a través de agencias se les niega el derecho de representación gremial y no están cubiertos por el Convenio Colectivo, se les paga salarios más bajos (una vez descontadas las ganancias y honorarios de las agencias), reciben menos beneficios y no tienen la seguridad de que de una semana a otra seguirán teniendo empleo. Pero trabajan a la par de los trabajadores de Nestlé, ielaborando los productos que hacen de Nestlé la compañía de alimentos más grande del mundo!

La misma situación se vive en Hungría, donde en aras de “atender con mayor flexibilidad las necesidades del mercado”, Nestlé empleó aproximadamente 360 trabajadores por contrato en la línea de producción, además de los alrededor de 700 trabajadores contratados directamente. Estos trabajadores no están contemplados en el convenio colectivo ni están cubiertos por las políticas internas de Nestlé (como la Política de Recursos Humanos de Nestlé). Son contratados por períodos de uno a tres meses (renovables) a través de agencias que pagan sus salarios (inferiores a los de los trabajadores de Nestlé que realizan las mismas tareas) y que incluso tienen oficinas en la planta con empleados que se encargan de cuestiones administrativas y de personal.

Ingredientes en el paquete de Nestlé



Trabajadores eventuales, temporales y por contrato, de bajo costo, libres de aportes jubilatorios y beneficios; mano de obra barata e insegura suministrada por agencias de colocación; responsabilidad laboral cubierta por capas de tercerización y subcontratación; seguridad laboral triturada y pisada; sindicatos molidos y pulverizados. Puede contener también una pizca de trabajadores eventuales sin contrato.

Comparación de las condiciones de trabajo de trabajadores estables y precarios

Veamos en ejemplo de Nestlé en Cagayán de Oro, Filipinas. Si comparamos los salarios y beneficios de los afiliados al sindicato, según lo dispuesto por el convenio colectivo, con los de trabajadores contratados a través de proveedores de mano de obra (una forma de tercerización) podremos tener una idea más clara de por qué es tan injusto el trabajo precario.

Con respecto a las horas extra, a los trabajadores estables se les paga un 150% de la hora normal, mientras que los trabajadores contratados a través de la empresa COFIPAC sólo cobran su paga normal más un 30% por cada hora adicional trabajada y los trabajadores contratados a través de Sansmate no reciben pago adicional alguno por las horas extra. Además, en el caso de los trabajadores estables, si trabajan más de cuatro horas extra se les paga un complemento para alimentación, mientras que los trabajadores que Nestlé contrata a través de COFIPAC y Sansmate Manpower Services no reciben nada. Asimismo, a los trabajadores estables se les paga una licencia anual de 18 días, mientras que los trabajadores de COFIPAC tienen sólo 5 días (el mínimo requerido por ley) y los trabajadores de Sansmate no tienen nada de licencia anual.

Los trabajadores estables tienen derecho a licencia por fallecimiento de un familiar, licencia por emergencias y licencia por maternidad, mientras que los trabajadores contratados por COFIPAC y Sansmate no tienen este tipo de licencias. Lo mismo se aplica al seguro y los beneficios médicos.

Estas desigualdades son aun más flagrantes si comparamos los salarios de trabajadores que realizan las mismas tareas. Tomemos las cifras salariales de 2000 – tenemos estos datos porque Nestlé, COFIPAC y Sansmate fueron obligados a presentar registros de salarios ante un Tribunal a raíz de una demanda judicial entablada por el sindicato. Nestlé y sus proveedores de mano de obra se no han negado a revelar datos salariales más recientes. Como empleado de Nestlé cubierto por el convenio colectivo, un trabajador estable Categoría 4 del área de envasado gana en promedio 800 pesos por día (con un mínimo de 500 pesos). Por su parte, los trabajadores de Nestlé que cobran a través de COFIPAC reciben un salario promedio de sólo 180 pesos por día y los de Sansmate cobran tan sólo un promedio de 166 pesos por día. Aun en el caso de que los trabajadores estables cobraran la paga **más baja** de 500 pesos por día, igual estarían ganando 2,7 veces más que los trabajadores contratados a través de COFIPAC y 3 veces más que los trabajadores contratados a través de Sansmate, **aun desempeñando exactamente las mismas tareas** – llenando y envasando los sobrecitos del café instantáneo Nescafé.

Junto al café instantáneo, Nestlé fabrica inseguridad e incertidumbre instantáneas y permanentes. Los trabajadores contratados a través de COFIPAC y Sansmate viven con la constante inquietud de no saber si a la semana siguiente se les asignarán suficientes horas de trabajo y saben que no importa cuánto tiempo trabajen en COFIPAC o Sansmate no tendrán nunca garantizada la fuente de trabajo para el mes siguiente.

Ataque a la afiliación sindical

En Indonesia, Nestlé aplica tantas prácticas de trabajo precario que el conjunto de los trabajadores contratados en estas modalidades supera la cantidad total de trabajadores estables.

El siguiente cuadro brinda una "instantánea" de la situación en junio de 2005, con la cantidad de trabajadores estables, la cantidad de afiliados al sindicato y la cifra promedio de trabajadores precarios en tres fábricas y un depósito de Indonesia.

Fábrica/ Lugar de trabajo	Estables	Afiliados al sindicato	Trabaja- dores diarios	Trabaja- dores por contrato	Tercerizados (agencias)	TOTAL
Kejayan	521	354	0	0	500	1021
Gempol (depósito)	117	84	0	0	312	429
Cikupa	198	153	100	0	52	350
Panjang	170	117	70	90	170	500
TOTAL	1006	708	170	90	1034	2300

Los trabajadores estables son sólo el 44% del total de los trabajadores empleados directa e indirectamente en las actividades de producción y depósito de productos Nestlé en Indonesia. Pero debido a que hay una gran cantidad de trabajadores estables que no están autorizados a afiliarse al sindicato debido a que se les otorga el título de "supervisor" (aunque muchas veces realizan las mismas tareas que los afiliados al sindicato), la proporción de trabajadores sindicalizados es sólo el 30% del total del personal de Nestlé! ¡Eso es sin contar a los trabajadores de ventas!

En todos estos casos, la tercerización y la contratación de trabajadores eventuales, trabajadores a término y trabajadores provistos por agencias de colocación ha significado una marcada disminución de la afiliación sindical. La disminución de la cantidad de afiliados se traduce en una disminución del poder de negociación. Es por este motivo que los sindicatos necesitan ocuparse urgentemente del tema, antes de que el equilibrio de poderes se incline aun más a favor de la compañía.



...en la mayoría de los casos la gerencia busca acelerar este proceso de incorporación de trabajadores precarios para reducir costos, eliminar beneficios y debilitar el poder del sindicato.

24

En algunos casos, el ataque al sindicato supone el cierre y la reubicación de la compañía a un país vecino, donde los trabajos estables de los afiliados son reemplazados por trabajos precarios. Por ejemplo, a principios de 2005, Nestlé Nordic anunció el cierre de su planta de helados en Suecia y el traslado de la producción a Dinamarca. En Suecia, el 60% del personal de ventas es contratado directamente por Nestlé, mientras que el 40% corresponde a "concesiones". En Dinamarca, por el contrario, el 100% del personal de ventas está en régimen de "concesión" (tercerizado). Durante las negociaciones por la reubicación prevista, la gerencia de Nestlé admitió que para lograr mayores ahorros reestructuraría los costos relacionados con su personal de ventas - muy probablemente aumentando la proporción de "concesiones" en Suecia, donde el sindicato de los trabajadores de comercio acababa de renegociar el convenio colectivo de los choferes de camiones de helado contratados directamente por la compañía. Cuando se le preguntó a los gerentes si en los hechos las "concesiones" significaban transformar a los empleados de Nestlé en trabajadores unipersonales – irespondieron que sí!

Cuando la jubilación anticipada allana el camino para nuevas formas de trabajo precario

Otra importante fuente de eventualización y tercerización paulatinas tiene que ver con la sustitución de jubilados recientes por trabajadores precarios. Cuando los trabajadores estables se jubilan y dejan su lugar de trabajo y el sindicato, son reemplazados por trabajadores a quienes se les suele negar el mismo pago y beneficios, no son contemplados en el convenio colectivo y, por supuesto, se les prohíbe afiliarse al sindicato. A veces la gerencia justifica esto sosteniendo que el puesto que deja el jubilado 'cambió' o fue 'reestructurado'. O bien la gerencia puede eliminar el puesto y crear uno nuevo – con las mismas o MÁS tareas, pero con remuneración más baja y beneficios limitados.

Al reemplazar a cada trabajador estable saliente cuando se jubila, la gerencia puede ir introduciendo lentamente un conjunto totalmente nuevo de modalidades de empleo basadas en el trabajo precario. Pero en la mayoría de los casos la gerencia busca acelerar este proceso de incorporación de trabajadores precarios para reducir costos, eliminar beneficios y debilitar el poder del sindicato. Acá es donde la jubilación anticipada voluntaria entra a jugar un papel vital. A medida que van saliendo los trabajadores que se acogen a la jubilación anticipada, van entrando los trabajadores precarios.

Una estrategia gerencial común en la industria de alimentos y bebidas es acelerar la destrucción de los puestos de trabajo estable ofreciendo incentivos a los trabajadores estables para que se jubilen – y le dejen al trabajador que los viene a reemplazar un puesto muy distinto al que ellos tenían. Algunos paquetes de incentivo para jubilación anticipada son muy atractivos y muchos sindicatos terminan viendo a muchos de sus afiliados – incluidos empleados sindicales – dispuestos a aceptar el paquete jubilatorio. Para la compañía, el costo de estos 'generosos' paquetes de jubilación anticipada es compensado por el gran ahorro que obtendrán en el largo plazo rebajando salarios, recortando beneficios y debilitando el sindicato. En este sentido, el dinero que se gasta en ofrecer a los trabajadores condiciones atractivas de jubilación anticipada es en realidad una inversión en un futuro de costos reducidos, flexible, 'libre de sindicatos' y 'exento de seguridad laboral'.

En algunos casos, las compañías adoptan una estrategia más agresiva para obligar a sus trabajadores a jubilarse anticipadamente. La gerencia puede, por ejemplo, decirle a los trabajadores que si no aceptan el paquete de jubilación anticipada en el primero momento en que se les ofrece, podría irse reduciendo con cada oferta que se haga y los últimos que acepten la jubilación anticipada terminarán recibiendo mucho menos dinero. De esta manera la gerencia procura que los trabajadores se acojan a la jubilación anticipada en el primera ofrecimiento, acelerando así el proceso de sacarlos y reemplazarlos con nuevos trabajadores contratados en modalidades de trabajo precario.



“Les pagaremos el sueldo en cuanto me acuerde a quién le tercerizamos el Departamento de Pagos.”

Los gerentes y supervisores aumentan la presión sobre los trabajadores candidatos a jubilación anticipada, creando un ambiente estresante que los obliga a acceder 'voluntariamente'. Este tipo de acciones suelen tener motivaciones políticas. Se ejerce una enorme presión sobre dirigentes sindicales, delegados de planta y sindicalistas de base para que accedan 'voluntariamente', imponiendo penas y medidas disciplinarias por errores mínimos, generando un ambiente negativo y básicamente corriéndolos. Al crear condiciones que obligan a afiliados y dirigentes sindicales a acogerse contra su voluntad a la 'jubilación anticipada voluntaria', la gerencia obtiene una doble victoria – debilita al sindicato y allana el camino hacia la reestructura y la reducción de costos. Los trabajadores nuevos que reemplazan a los jubilados voluntarios no tendrán nunca los salarios ni los beneficios de los trabajadores que sustituyen y les será negado sistemáticamente el derecho a representación gremial o los beneficios y la protección que brinda el convenio colectivo negociado por el sindicato.

Ya sea que los trabajadores estables realmente acepten voluntariamente acogerse a un paquete atractivo de jubilación o que sean obligados a aceptarlo, en un aspecto el resultado es el mismo. Como ya dijimos, suelen ser reemplazados con trabajadores precarios. De manera que a medida que más y más trabajadores se jubilan en forma anticipada, la fuerza de trabajo va cambiando sustancialmente: aumenta la eventualización, la tercerización, la subcontratación y la contratación externa y los trabajadores estables que quedan se van transformando cada vez más en una minoría.

En Nestlé Filipinas, se han usado sistemáticamente tácticas tales como programas de jubilación anticipada, transferencia unilateral de afiliados a categorías "exentas" y ascenso de afiliados a puestos denominados de "supervisión" (sin ningún cambio real en las funciones) para reducir enormemente la cantidad de trabajadores permanentes en funciones de ventas y administrativas. Los trabajadores que se jubilan en forma anticipada, igual que los jubilados comunes (y los afiliados sacados unilateralmente por la gerencia de puestos de la "unidad de negociación"), son reemplazados por trabajadores eventuales y trabajadores con contrato a término, así como por terceros contratistas. Como resultado, la Organización Sindical de Empleados de Magnolia (Magnolia Employees Labour Organization - MELO) vio disminuir la cantidad de afiliados que tenía, de 270 en 1996 a tan sólo 90 en 2005. Para cubrir casi todos los puestos, tanto en producción como en ventas, se usan agencias de colocación de mano de obra. Los trabajadores contratados a través de agencias de colocación de mano de obra son asignados a todo tipo de puestos que normalmente correspondían a trabajadores estables y una porción sustancial de la fuerza de trabajo está ahora compuesta por trabajadores por contrato. A estos trabajadores no se les permite trabajar más de cinco (5) meses, para evitar que se transformen en trabajadores estables, según lo dispuesto por las leyes laborales, y nunca se los reintegra aunque su desempeño haya sido excepcional, por la sencilla razón de que acumularían la cantidad de meses (un período de 6 meses) requerido por ley para acceder a la condición de trabajador estable. Estos trabajadores



por contrato son reemplazados por otros que no hayan sido nunca contratados en ningún local de Nestlé. Algo similar sucedió con el sindicato del sur que agrupa a empleados de ventas de Nestlé de Cebu, Davao y Cagayán de Oro (UNPESO), donde extensas contrataciones a través de terceros dejaron al sindicato con sólo 36 afiliados a junio de 2005.

En las Filipinas, el conjunto de los afiliados de los sindicatos del Consejo de Sindicatos Filipinos de Nestlé (Council of Filipino Nestlé Unions – CFNU) pasó de 1.800 en 2001 a 995 en agosto de 2005. La principal causa de esta disminución de afiliados fue el programa de jubilación anticipada y el reemplazo de los jubilados por trabajadores no permanentes no habilitados para afiliación sindical. Una causa secundaria es el cambio en los nombres de los puestos y el ‘ascenso’ de afiliados sindicales a puestos de supervisión que ya no están cubiertos por el convenio colectivo.

Como vimos en la Parte 1, una de las causas principales del incremento de prácticas de trabajo precario es una estrategia consciente de los empleadores de aprovechar leyes que le prohíben a los trabajadores precarios afiliarse a sindicatos y participar en negociaciones colectivas. En muchos países, a los trabajadores precarios se les niega por ley el derecho a afiliarse al sindicato y el derecho a participar en negociaciones colectivas.

El uso deliberado de estas leyes por parte de los empleadores queda evidenciado por el hecho de que cada vez que el sindicato organiza a los trabajadores precarios y lucha por sus derechos e intereses, los empleadores siempre responden diciendo que el sindicato no tiene ningún derecho legal a representarlos! Este es un argumento jurídico que los empleadores pueden usar gracias a la existencia de leyes que restringen los derechos de los trabajadores precarios. Pero como veremos en la Sección 3, en vez de aceptar este argumento jurídico, los sindicatos han combatido los intentos de los empleadores de usar las leyes y han luchado para reformarlas a fin de eliminar estas restricciones, quitando así una de las principales motivaciones para crear trabajos precarios.

Estrategias de Resistencia

28

En esta sección examinaremos algunos ejemplos de estrategias efectivas de organización sindical dirigidas a combatir el trabajo precario. Estos ejemplos son tomados directamente de experiencias de lucha sindical en el sector de alimentos y bebidas de diversos países del mundo y no sólo nos aportan elementos importantes para entender las estrategias y tácticas usadas en la lucha contra la tercerización y la eventualización, sino que también nos ilustran los principios sobre los cuales se libraron y ganaron estas batallas.

Cerrar la brecha de la eventualización

En su lucha contra la eventualización, la tercerización y otras prácticas de empleo precario, los sindicatos muchas veces ven la necesidad de empezar con pequeños pasos concretos. Estos pasos pueden incluir acciones dirigidas a cerrar la brecha que separa a trabajadores precarios y afiliados sindicales, particularmente la brecha de salarios y beneficios.

El sindicato de la planta de Coca-Cola en Bangalore, en el sur de la India, obtuvo, por ejemplo, prestaciones para servicios médicos, seguro contra accidentes, pago de horas extra y bonificaciones anuales para los trabajadores eventuales, a pesar de que estos no eran afiliados al sindicato. Ahora los trabajadores eventuales también están incluidos en las revisiones médicas periódicas realizadas en la planta y el sindicato está trabajando para lograr más beneficios para estos trabajadores. Estos pasos iniciales forman parte de una campaña nacional más amplia coordinada por el Consejo Nacional Indio de Trabajadores de Coca Cola (All India Council of Cola Workers), que entre los 10 puntos de su *Plataforma Nacional Común de Reivindicaciones* incluye: "Regularización de trabajadores por contrato y eventuales."



La obtención de estos beneficios es importante no sólo en términos económicos y de justicia. Sirve para concientizar a trabajadores eventuales y movilizar a afiliados sindicales en torno a la problemática de la eventualización. También obliga a la compañía a reconocer que los trabajadores eventuales tienen derecho a representación sindical y que el sindicato está facultado para representarlos. El objetivo a largo plazo es sindicalizar a estos trabajadores eventuales para que estén contemplados en el convenio colectivo y gocen de beneficios plenos.

De eventual a permanente

Organizar para obtener la calidad de permanente para los eventuales

El Sindicato General de Trabajadores de la Bebida - Swire (Swire Beverages Employees General Union) de Hong Kong, organización afiliada a la UITA, que representa a 350 trabajadores de Swire Coca-Cola Hong Kong (SCCHK), logró recientemente la calidad de permanente para 130 trabajadores eventuales.

Tras cinco años de luchar contra la eventualización y de reclamar la regularización de los trabajadores eventuales, la campaña sindical cobró fuerza en 2004. Durante un período de seis meses el sindicato organizó una serie de reuniones y elaboró una petición, juntando las firmas de más del 90% de los 400 trabajadores no permanentes empleados en la planta de SCCHK. Sólo en producción, aproximadamente la mitad de los 600 trabajadores empleados son trabajadores no permanentes. Un componente clave de la estrategia del sindicato ha sido la organización de los trabajadores no permanentes, representándolos en las negociaciones con la gerencia como a afiliados sindicales que aportan al sindicato.

En la etapa preparatoria de las negociaciones salariales anuales de 2005, el sindicato organizó una concentración de afiliados frente a la planta para manifestar su compromiso de revertir la eventualización y luego presentó una queja formal ante el Departamento de Recursos Humanos de SCCHK, junto con la petición. La gerencia respondió comprometiéndose a regularizar a todos los trabajadores eventuales de la planta, empezando por 130 trabajadores a quienes se le otorgó



“He reunido a toda la familia para anunciarles que, debido a la inflación, voy a tener que prescindir de dos de ustedes.”

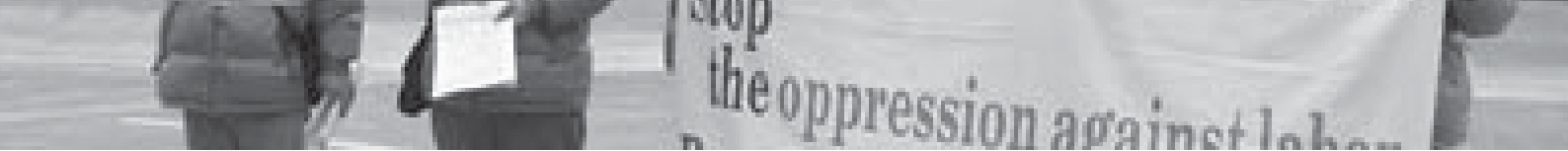
inmediatamente la calidad de trabajadores estables. Uno de los dirigentes de la movilización de los trabajadores eventuales, él mismo contratado en calidad de eventual y a quien se le venía negando desde hace 4 años la calidad de estable, es ahora integrante del comité ejecutivo del sindicato y encabezará la lucha por la regularización plena.

Negociar la calidad de permanente para los eventuales

Muchos sindicatos han llegado a la conclusión de que la primera etapa de negociación para obtener la calidad de permanente para el personal no permanente consiste en lograr amplio apoyo para la postura que plantea que hay que dar prioridad a los trabajadores precarios cuando haya nuevos puestos estables vacantes.

El 1° de noviembre de 2004, el Sindicato Mercantil de Ceilán (Ceylon Mercantile Union - CMU), organización afiliada a la UITA, firmó un nuevo Convenio Colectivo con Coca-Cola Beverages Sri Lanka, con vigencia (retroactiva) del 1° de julio de 2004 al 30 de junio de 2006. CMU representa tanto al personal administrativo como a los trabajadores del área de producción, con un total de 240 afiliados, incluidos 22 trabajadores eventuales. Esto representa el 80% de todos los empleados de la planta de Biyagama.

En virtud de este convenio, la mitad de los trabajadores eventuales obtendrán la calidad de permanentes para enero de 2006 y la otra mitad pasarán a ser permanentes para enero de 2007.



La cláusula pertinente del convenio establece:

El Empleador continuará empleando a Veintidós (22) personas en régimen de eventuales, para cumplir con los requisitos de la nómina en la fábrica, y las personas así contratadas recibirán también aumentos del 10% y 5% sobre los salarios existentes ..., en el mismo régimen otorgado a los empleados permanentes contemplados por este convenio. [...] El Empleador se compromete a absorber a 11 de los trabajadores de la nómina de eventuales, indicada en el presente convenio, en la nómina de trabajadores permanentes en enero de 2006. Los restantes 11 empleados eventuales serán absorbidos en la nómina de permanentes en enero de 2007, sujeto a la implementación del plan de expansión de la Compañía.

A pesar de ser pequeño, el sindicato ha luchado activamente por los derechos de estos trabajadores eventuales, incluido su derecho a afiliarse al sindicato. Al garantizar su derecho a obtener la calidad de permanente en un plazo de 2 años, el sindicato ha logrado detener efectivamente el avance de la eventualización. Además, esta victoria sienta un importante precedente en la industria de alimentos y bebidas de Sri Lanka.

Cuando regularizar la eventualización se transforma en una prioridad sindical nacional: cómo aplicarlo a nivel de planta o compañía

En Corea, detener el proceso de eventualización se ha vuelto una prioridad sindical estratégica. Los trabajadores no permanentes representan ahora cerca del 60 por ciento de la mano de obra y el gobierno está promoviendo cambios legislativos que facilitarían un uso aun mayor de modalidades no permanentes de empleo. Por lo tanto, la central nacional, Confederación Coreana de Sindicatos (Korean Confederation of Trade Unions - KCTU), ha exhortado a sus sindicatos miembros a incluir en sus negociaciones colectivas la “regularización” de todos los trabajadores irregulares de sus lugares de trabajo, como un elemento central de la lucha contra la globalización neoliberal.

En las negociaciones colectivas con la embotelladora Coca-Cola Korea Bottling Company (CCKBC), que concluyeron en julio de 2004, el Sindicato Obrero de CCKBC (CCKBC Labour Union) logró que se le otorgara la calidad de permanente a 55 trabajadores subcontratados que trabajaban para la compañía. Doce de esos empleados fueron regularizados inmediatamente en julio al suscribirse el convenio y los restantes 43 trabajadores en setiembre.

En un Acuerdo Paralelo al Convenio Colectivo firmado el 20 de julio de 2004, la cláusula referida a 'Trabajadores no estables' establece lo siguiente:

La Compañía deberá hacer todo lo posible por contratar directamente y regularizar a sus empleados no estables en forma gradual. La Compañía deberá proceder a contratar a los empleados no estables que fueron presentados por el Sindicato durante las Negociaciones Colectivas de 2004 ... y que aprobaron el proceso de reclutamiento....

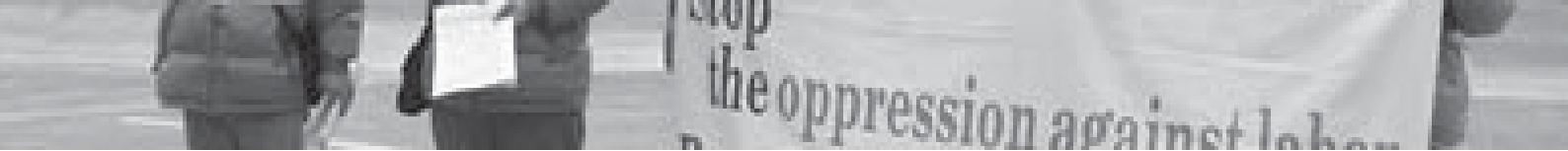
Además de los 50 trabajadores en situación irregular identificados al momento del acuerdo, se agregaron posteriormente a la lista otros 5 trabajadores, a quienes se regularizó. Al mismo tiempo, la compañía accedió a mantener un diálogo permanente sobre la regularización de los trabajadores eventuales.

Como parte de la lucha más amplia de KCTU contra la eventualización, el sindicato no sólo logró obtener la regularización de 55 trabajadores eventuales o subcontratados, sino que también sentó un ejemplo para futuros reclamos en negociaciones colectivas.

Negociar la calidad de permanente a tiempo parcial para los trabajadores zafrales

En una planta de golosinas en Italia adquirida por Nestlé en 1993, los trabajadores zafrales lograron la seguridad laboral a través de un convenio negociado en 1999 que estableció las condiciones para que pasaran de un régimen de trabajo zafral a un régimen de trabajadores permanentes a tiempo parcial.

En la negociación del convenio, los sindicatos desafiaron la lógica de la gerencia que sostenía que es la naturaleza de la producción -continua o zafral- lo que define la situación del trabajador asignado a la misma. Tradicionalmente, cerca de 420 trabajadores eran contratados para las temporadas zafrales, antes y después de Navidad y Pascuas. Todos los años eran despedidos al final de la temporada, se les pagaba el despido previsto por ley y luego eran recontratados (dándose prioridad a los que habían trabajado ahí anteriormente, según lo previsto por ley) al principio de la siguiente temporada.



El convenio de 1999 introdujo una modalidad flexible de trabajo a tiempo parcial. Como medida inicial, se le ofreció contratos permanentes de jornada parcial a 70 trabajadores zafrales, bajo los siguientes términos: “... una carga horaria promedio de 30 horas semanales, equivalente a un mínimo de 1560 horas anuales; a ser cumplidas en el año calendario de conformidad con los requisitos de producción y organización de la fábrica.” El tiempo extra trabajado durante la temporada alta es recuperado durante el período de baja producción. En los hechos, esto significa que los trabajadores con contratos flexibles de tiempo parcial trabajan jornadas completas de julio a marzo y no trabajan para nada de abril a junio, percibiendo un 75% del salario de jornada completa todos los meses del año.

A raíz de una reestructura de la producción fabril en 2003 y la resultante eliminación de 160 puestos de trabajo, los sindicatos (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) negociaron las siguientes reivindicaciones:

- la extensión de la calidad de trabajador “flexible a tiempo parcial” para los trabajadores zafrales restantes
- la conversión de los puestos flexibles de jornada parcial a contratos de jornada completa
- y disposiciones que limiten cualquier intento de reintroducir modalidades de trabajo precario

Estas medidas llevaron a una mayor estabilidad laboral en la fábrica. Todos los trabajadores que eran “zafrales” son ahora trabajadores permanentes, un cambio de situación que no sólo les garantiza un ingreso regular y todos los beneficios legales y contractuales, sino que finalmente les da acceso a créditos bancarios e hipotecas.

Negociación de límites a la contratación de trabajadores precarios

En mayo de 2004, trabajadores cerveceros organizados por el sindicato noruego de trabajadores de alimentos y afines, NNN, iniciaron una huelga reclamando la posibilidad de negociar límites a la contratación de trabajadores temporales. Lo que lograron luego de tres días de huelga exitosa fue que se estableciera a texto expreso en el convenio colectivo las condiciones de contratación de personal temporal, fijación de topes a la cantidad de trabajadores temporales y realización de consultas exhaustivas a los delegados de planta antes de cada contratación de personal temporal. Los artículos pertinentes del convenio colectivo estipulan:

Como condición previa a la contratación de trabajadores temporales deberán establecerse niveles de dotación de personal adecuados para cada empresa o departamento. Esto incluye las inasistencias normales

que deberán ser cubiertas por trabajadores permanente. Se podrán contratar trabajadores a través de terceros durante las fiestas o temporadas altas, durante períodos de gran ausentismo y en caso de sucesos imprevistos. En cuanto sea posible, y antes de que la empresa suscriba un contrato para emplear trabajadores, se discutirá con los delegados de planta el alcance y la necesidad de tomar personal temporal...

La empresa deberá brindar toda la información necesaria para que los delegados de planta puedan determinar si las condiciones de contratación se ajustan a las leyes y convenios vigentes con respecto a los motivos de contratación y la cantidad de personal temporal que se propone contratar.

34

Este logro del sector cervecero se extendió al poco tiempo a otros sectores del rubro de alimentos y afines, a medida que NNN iba negociando la inclusión de cláusulas idénticas en otros convenios colectivos, incluido el de Nestlé Noruega que entró en vigencia el 1° de julio de 2004.

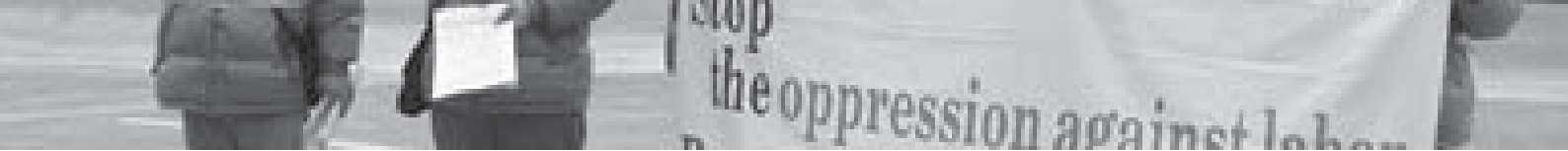
Otra importante victoria contra el trabajo precario fue la del Sindicato de Trabajadores Manufactureros de Australia (Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU) que revirtió las prácticas de tercerización y eventualización en tres plantas operadas por Nestlé Confectionery Australia. Esto se logró tras un año de movilizaciones -con concentraciones, boletines e intercambio de información, instrumentados a través de comités en la empresa y a nivel nacional- que fueron impulsadas por AMWU a raíz de que los trabajadores de Nestlé identificaron como problemática prioritaria el creciente uso de mano de obra no permanente a través de empresas de colocación. AMWU colocó como tema central de la campaña de negociación colectiva la necesidad de extender el empleo permanente directo en Nestlé Confectionery.

El nuevo Convenio Colectivo, firmado en agosto de 2004, fija un tope del 15% de la cantidad total de horas normales (no extra) para la cantidad de horas que pueden asignarse a mano de obra no permanente. La cantidad total de horas normales trabajadas serán reconsideradas cada tres meses y todo lo que supere el límite deberá convertirse en puestos de trabajo permanentes según una fórmula incorporada al convenio. Antes del convenio se daban casos de hasta 23% del total de horas normales trabajadas realizadas por trabajadores precarios.

La cláusula pertinente, titulada "*Proceso de Revisión de Mano de Obra*", dispone:

La gerencia y los delegados de planta reverán trimestralmente el uso de mano de obra temporal y eventual en Producción y Materiales.

Tomando como base el total de horas normales trabajadas (sin incluir ningún tipo de licencia) en los tres meses anteriores, si las horas trabajadas por trabajadores temporales, eventuales y por contrato



excede el 15% de las horas trabajadas por los empleados permanentes, las horas que superen este tope constituirán la base para la contratación de empleados adicionales. La diferencia porcentual será calculada según el siguiente ejemplo:

1. Total de horas normales trabajadas por empleados eventuales o temporales = 9.660 horas.
2. Total de horas normales trabajadas por empleados permanentes = 50.000 horas.
3. Uso porcentual = $9.660 \text{ dividido } 50.000 \times 100 = 19,3\%$
4. Nivel ficto del 15% = $0,15 \times 50.000 = 7.500$ horas
5. Horas por encima del nivel del 15% = $9.660 - 7.500 = 2.160$ horas
6. Cifra resultante = $2160 \text{ dividido } 12 \text{ semanas dividido } 36 \text{ horas} = 5$

Por lo tanto, como resultado de este ejemplo de revisión, se reclutarían cinco (5) empleados adicionales.

Una vez calculada la cifra resultante, se emplearán esa cantidad de trabajadores permanentes siempre y cuando los puestos permanentes puedan mantenerse en el futuro inmediato. El reclutamiento de nuevos empleados se hará en cuanto sea viable.

Aunque la fórmula parece complicada, se basa en un razonamiento muy simple: si se contratan trabajadores temporales o eventuales por tantas horas y si estas horas de trabajo ascienden a una proporción significativa de las horas de trabajo de los afiliados al sindicato, entonces esos trabajadores deberían ser trabajadores estables! Obviamente, la fórmula que se utilice para calcular los topes impuestos al trabajo precario y el porcentaje de horas de trabajo que deben convertirse en trabajo estable variará según la situación y el país. Lo importante aquí es que el sindicato negoció la adopción de una fórmula clara que puede ser usada por delegados de planta para monitorear cualquier forma de empleo precario en el lugar de trabajo. Esto hace muy difícil que la gerencia pueda esconder el aumento del trabajo precario o sostener que los límites acordados son 'confusos'. Asimismo, controlar regularmente, todos los meses, la contratación de trabajadores temporales le permite al sindicato seguir muy de cerca la situación, impidiendo el tipo de 'eventualización sigilosa' que vimos en la Parte 2.

Negociar el derecho a monitorear la situación

Además de lograr la imposición de restricciones para limitar al trabajo precario y revertir el proceso, los sindicatos también necesitan monitorear de cerca toda contratación nueva de personal para asegurar que el convenio sea respetado. En el caso del convenio colectivo celebrado entre AMWU y Nestlé Confectionery Australia, se negoció la inclusión de una cláusula específica que permite al sindicato monitorear y analizar todos las modalidades de empleo, tanto las existentes como las nuevas. La cláusula estipula:

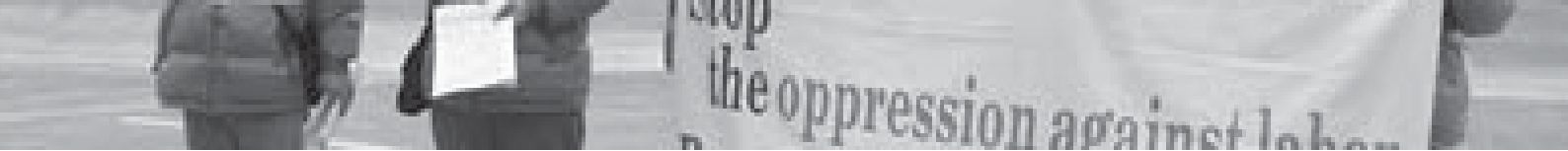
Las modalidades de trabajo temporal, a tiempo parcial y por contrato son necesarias para un funcionamiento flexible y eficiente y para satisfacer los niveles fluctuantes de demanda de nuestros productos. La necesidad de utilizar estas formas de trabajo será controlada y revisada trimestralmente por delegados sindicales en cada lugar de trabajo. El empleador brindará información y dialogará sobre los siguientes aspectos, pero sin limitación: (i) detalles completos sobre la naturaleza y alcance del trabajo a ser realizado y (ii) las razones por las cuales se requieren empleados eventuales en vez de empleados a tiempo parcial, temporales o a tiempo completo.

36

A la larga, el sindicato consiguió incluir estas disposiciones en el convenio colectivo mediante el logro de un consenso sobre la importancia del tema y la voluntad y preparación de los afiliados para respaldar los reclamos con acciones colectivas coordinadas en todos los locales de manufactura. Al ejercer su poder de negociación, el sindicato asumió una postura proactiva para negociar un cambio y hacer retroceder el proceso de tercerización y eventualización.

Negociar el derecho a negociar las contrataciones

En julio de 2003, el Sindicato de Trabajadores de Nestlé Corea (Nestlé Korea Labor Union - NKLU) inició una huelga de 145 días contra una iniciativa de reestructura y tercerización impulsada por la gerencia. La gerencia respondió a la ocupación gremial de la fábrica con un cierre patronal y salió en televisión nacional amenazando trasladar la planta a China. A pesar de las amenazas y la presión, los trabajadores mantuvieron la huelga hasta que ganaron. La fuerza de la lucha a nivel local, la fuerte solidaridad regional brindada por otros sindicatos de Corea y la solidaridad internacional coordinada a través de la UITA fueron ingredientes clave de esta victoria. El convenio



que consolidó la victoria estableció el derecho del sindicato a negociar las prácticas de contratación de la gerencia:

Quando la Compañía pretenda transferir parte de la producción a modalidades de tercerización o subcontratación, deberá tratarlo antes con el Sindicato.

Quando la Compañía celebre contratos con empresas de tercerización o subcontratistas, deberá comunicar al Sindicato la dirección, representante y número de teléfono de estas empresas.

Quando el trabajo disponible para hacer en la Compañía se vuelva insuficiente, la Compañía brindará tareas sustitutas.

Poco después de que se firmara el nuevo convenio colectivo, la cláusula referida a tercerización fue traducida a varios idiomas y usada por otros sindicatos de la región como parte de las reivindicaciones a incluir en sus negociaciones colectivas. Entre otros sindicatos que se basaron en esta cláusula están las organizaciones afiliadas a la Federación de Trabajadores de Nestlé Indonesia (FSBNI), que elaboraron nuevas propuestas de convenio colectivo que incorporan la cláusula como “mejor práctica”. En este sentido, se magnificó la victoria de NKLU, transformándose en una victoria para otros sindicatos de Nestlé en la región.

En Canadá, CAW Local 126 negoció un Convenio Colectivo con la embotelladora Coca-Cola Bottling Company en su planta de Weston, que incluye disposiciones estrictas sobre cuándo se puede contratar trabajadores precarios y limita la tercerización o “contratación externa”. Las siguientes cláusulas no sólo restringen la tercerización, sino que también prevén la intervención del sindicato *antes* de que se introduzca cualquier cambio:

- (a) Si la contratación externa de tareas normalmente realizadas por empleados estables de la unidad de negociación resultara en el despido de empleados estables, la Compañía se compromete a reunirse con el Sindicato para encontrar formas y medios de reducir el impacto de tales cambios sobre los empleados eventualmente afectados.
- (b) Asimismo la Compañía también se compromete a no extender, durante la vigencia del presente Convenio, sus prácticas actuales de contratación externa de tareas, siempre y cuando la Compañía tenga la capacidad (es decir, instalaciones, equipos y mano de obra idónea) necesaria para realizar dichas tareas dentro de la unidad de negociación, sin afectar seriamente las condiciones normales de funcionamiento eficiente.

- (c) Si la Compañía prevé la contratación externa de tareas más allá de lo permitido en los literales (a) y (b) anteriores, notificará al Sindicato por escrito de sus planes. Luego de la notificación, las partes concertarán una reunión de inmediato, en la cual la Compañía brindará los detalles de la contratación propuesta. Las partes se pondrán de acuerdo sobre la forma de minimizar el impacto de la contratación sobre los empleados de la unidad de negociación o procurarán encontrar modalidades alternativas aceptables para ambas y que brinden resultados comerciales comparables para la Compañía. Cualquier modalidad determinada de común acuerdo durante o a partir de estas discusiones no se tendrá como una violación del presente Artículo.

Al final de esta cláusula del Convenio se reafirma nuevamente que: “La Compañía no podrá extender sus prácticas actuales de contratación externa, con excepción de lo previsto en los literales (a) y (b) anteriores, a menos que lo haga con la aprobación del Sindicato”.

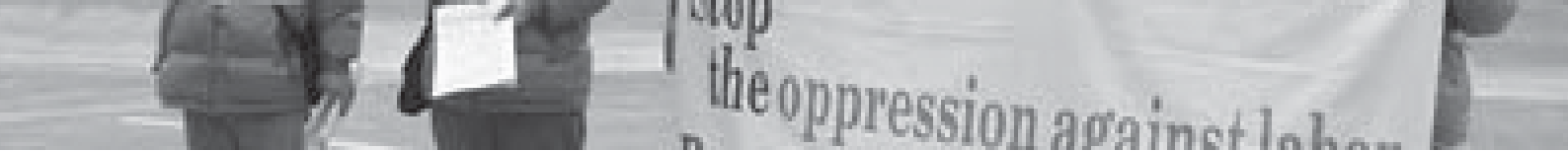
El punto a resaltar en estas disposiciones de Convenio Colectivo es que la compañía se compromete a no realizar contrataciones externas (tercerizar), pero si surge la necesidad de hacerlo, notificará primero al sindicato y se reunirá a negociar con este para determinar si se permitirá la contratación externa, el efecto que tendrá la misma sobre los afiliados y otros aspectos de la modalidad. Esto le da claramente al sindicato la oportunidad de intervenir *antes* de que se efectúe cualquier tercerización y cuestionar las razones por las cuales la gerencia pretende justificar la introducción de formas de trabajo precario.

Esto nos recuerda que no alcanza con una notificación previa. La compañía puede fácilmente notificar al sindicato sus planes de tercerización o contratación de trabajadores eventuales y luego seguir adelante con sus planes e implementarlos. Lo fundamental es que en el texto del convenio colectivo se le dé a los sindicatos el derecho a ser notificados y el derecho a intervenir una vez notificados, de manera que cualquier cambio introducido sea de común acuerdo – es decir, el cambio debe ser *negociado*.

Enfrentar la discriminación y la exclusión

El derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores precarios

Los empleadores aprovechan lagunas y vacíos legales para maximizar el uso de trabajadores eventuales. Pero a veces esas leyes contienen artículos o vacíos que pueden ser utilizados por los sindicatos. La legislación laboral que rige el empleo temporal es un área en la que la asesoría jurídica especializada puede ser de gran utilidad para los sindicatos, que pueden usarla en ciertas situaciones para lograr ventajas tácticas.



En 2004, el sindicato de la planta de Coca-Cola en Pakistán reclamó como derecho de los trabajadores eventuales la emisión de tarjetas de seguridad social y fondo de previsión para los mismos. La compañía accedió a este reclamo porque no le costaba nada – nunca se les depositó nada en los fondos de previsión ni de seguridad social porque no eran trabajadores estables.

Posteriormente el sindicato inició una acción ante el Tribunal de Trabajo en defensa de los trabajadores eventuales, reclamando que se respetará su derecho a trabajo estable. Según la ley, todo trabajador contratado en forma continua por más de 90 días debe ser contratado en calidad de empleado permanente. Para aprovechar este resquicio legal, la compañía empleaba durante años a estos trabajadores eventuales por lapsos inferiores a 90 días.

En la acción judicial, las fechas de las tarjetas de seguridad social y jubilación de los trabajadores eventuales fueron consideradas como fechas legales de inicio de la relación laboral – probando así que habían estado empleados en forma continua por MÁS de 90 días. Como resultado, el Tribunal dictaminó que tenían derecho a la calidad de empleados permanentes. El sindicato está habilitado ahora a representar a estos trabajadores en las negociaciones colectivas.

En una demanda contra la embotelladora Coca-Cola Bottlers Philippines, el Sindicato de Vendedores de Coca-Cola de Meycauayan (Coca-Cola Sales Force Union-Meycauayan) sostuvo que la contratación de trabajadores “a prueba” por períodos muy superiores al límite de seis meses constituye una violación de las leyes nacionales:

El sindicato demandante tiene derecho a representar a los empleados afectados por las modalidades de contratación de los demandados, incluida la contratación de empleados a prueba por períodos excesivos. Si bien puede ser cierto que el sindicato demandante representa solamente a los empleados estables, también puede [representar] a estos empleados contratados a prueba por períodos excesivos. Estos empleados contratados a prueba por períodos excesivos ya se han convertido de pleno derecho en empleados estables. Por lo tanto, pueden ser considerados afiliados al sindicato en función de dicha condición.

En 2001, el sindicato UNCWF de Filipinas solicitó al Departamento de Trabajo que investigara ciertas prácticas laborales por las cuales se empleaba a trabajadores a través de un proveedor de mano de obra, COFIPAC, que figuraba como socio envasador de Nestlé. El sindicato sostenía que COFIPAC no era contratada por Nestlé como compañía envasadora de café para el envasado de sus productos Nescafé, sino que brindaba servicios como empresa de colocación de mano de obra. El equipo de inspección del Departamento de Trabajo determinó que la denuncia era cierta y que había tres compañías – COFIPAC, FEDCON y SCF General Manpower Services – que prestaban servicios a Nestlé como proveedores de mano de obra. Nestlé alegó que eran contratistas independientes, lo cual significa que deberían tener una planta propia y equipos y no sólo mano de obra. Pero la investigación también determinó que estaban produciendo los mismos productos que los empleados estables contratados directamente por Nestlé. En base a estas conclusiones,

el sindicato presentó una denuncia ante la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, pero Nestlé recién respondió a las acusaciones en enero de 2005. En julio de 2005, el Árbitro en Materia Laborar falló a favor de la compañía. El sindicato apeló y espera llevar el caso hasta la Suprema Corte.

El derecho a trabajo estable

Como vimos en la Parte 2, los empleadores suelen sostener que el sindicato no tiene derecho a representar a los trabajadores precarios, ni siquiera a presentar reclamos referidos al uso de prácticas de empleo precario en el lugar de trabajo.

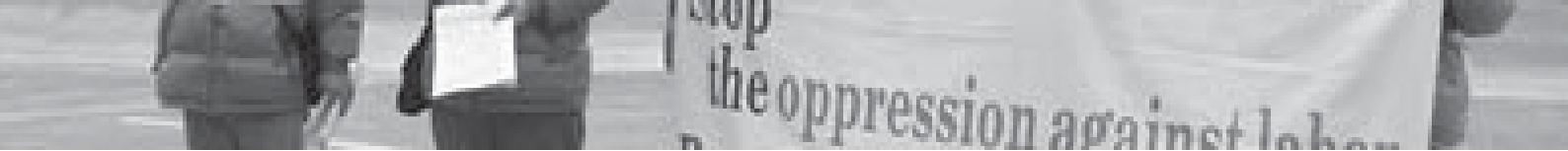
40

Los sindicatos rechazan este argumento y han respondido con los siguientes contraargumentos:

- a) el empleo precario tiene un impacto directo y perjudicial sobre la seguridad laboral y los beneficios de los afiliados al sindicato y por lo tanto es un tema que puede tratarse legítimamente en las negociaciones colectivas;
- b) los trabajadores precarios deben ser elevados a la categoría de trabajadores estables debido a la cantidad de tiempo o regularidad con la cual han sido empleados y reemplazados y, por lo tanto, en los hechos tienen derecho por ley a ser representados por el sindicato y a gozar de las condiciones y beneficios establecidos en los convenios colectivos;
- c) la ley es parcial y discriminatoria y debe ser reformada.

Aunque estos argumentos pueden parecer contradictorios, los sindicatos suele usar contraargumentos jurídicos como táctica para promover la postura de que los trabajadores precarios TIENEN derechos por ley porque DEBEN de hecho ser trabajadores estables, adoptando a la vez una estrategia de lucha a largo plazo dirigida a reformar las leyes y poner fin al empleo precario. Algunos sindicatos sostienen que el empleo precario no debería ser legitimado mediante la aprobación de una ley que reconoce los derechos de los trabajadores precarios. Se basan en el hecho de que tales derechos se verán siempre socavados por la falta de seguridad laboral.

Una estrategia más efectiva sería atacar las razones básicas que motivan a los empleadores a utilizar modalidades de empleo precario – es decir, reducción de costos generales mediante la creación de una fuerza de trabajo estratificada según su situación laboral y negación de su derecho de afiliación sindical, reforzando así dicha estratificación y aumentando el control de la gerencia - atacando los incentivos donde se originan. De manera que la verdadera batalla legal se libere en torno a la eliminación o reforma de leyes que permiten el empleo precario; la (re)introducción de leyes sobre seguridad laboral y seguridad en el cargo – leyes que protegen el empleo 'estándar' o 'estable'; y – lo que es más importante – el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores precarios, a afiliarse a los sindicatos y el derecho a negociación colectiva.



En algunos casos, los sindicatos han ignorado las restricciones legales impuestas a trabajadores precarios y los han organizado como afiliados al sindicato, como en los ejemplos que vimos en esta sección de los sindicatos de Coca-Cola en Hong Kong y Sri Lanka. Estos sindicatos incluso han negociado con éxito a favor de los trabajadores precarios, aun sin fundamento jurídico para ello. El punto es que el sindicato debe ser capaz de movilizar a sus afiliados y lograr suficiente apoyo para reivindicar el derecho de los trabajadores precarios a acceder a trabajo estable – y ejercer su poder de negociación colectiva para lograr esta reivindicación independientemente de las definiciones y limitaciones legales que enfrenten. Al mismo tiempo, el sindicato debe continuar también participando de la lucha más amplia librada por el movimiento sindical a favor de la reforma de las leyes laborales, para que estas batallas se magnifiquen y regeneren el empleo estable en la sociedad en su conjunto.

EL KCTU

En noviembre de 2005, el sindicato KCTU de Corea del Sur inició una importante movilización contra la adopción de nuevas leyes laborales que permitirían el empleo creciente de trabajadores ‘irregulares’, permitiendo a los empleadores aumentar el uso de trabajadores temporales y mano de obra por contrato. Luego de realizar una manifestación frente a la Asamblea Nacional el 22 de noviembre, KCTU convocó a una huelga general a realizarse a partir del 1° de diciembre. Esto nos recuerda que la lucha contra el trabajo precario debe enmarcarse en una batalla política mayor contra la legalización del trabajo precario y a favor de reformas normativas dirigidas a proteger la seguridad laboral.

Detener la tercerización en la fuente

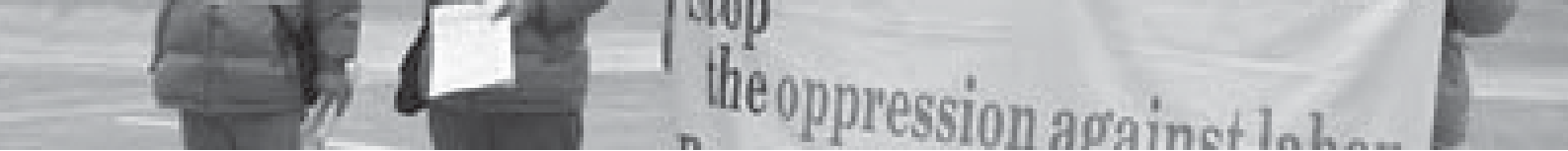
Una de las primeras actividades que son tercerizadas en un lugar de trabajo son aquellas que se denominan servicios auxiliares: por ejemplo, limpieza, servicios de comida, seguridad. En muchos países, estas actividades fueron tercerizadas hace tanto tiempo que nos hemos olvidado que los trabajadores que las realizan fueron alguna vez compañeros nuestros y estaban afiliados a nuestro sindicato. Han surgido y proliferado compañías que ofrecen a otras empresas asesoría en “servicios edilicios” y el personal correspondiente. El material publicitario de estas, que plantea una distinción entre actividades “periféricas” y actividad “esencial”, es persuasivo y convincente. No obstante, aún podemos encontrar lugares de trabajo donde estos servicios son cubiertos por personal interno y los sindicatos están luchando para que eso no cambie.

Los trabajadores de la planta de golosinas Nestlé de Lvov (Ucrania) tienen desde hace años un problema con la cantina - el predio de la fábrica es tan extenso y el tiempo que tienen los trabajadores para almorzar es tan corto que cuando llegan a la cantina ya es hora de volver a trabajar. Sin embargo, en vez de atender el problema real mejorando la organización del trabajo y la cantina, Nestlé propuso cerrar la cantina e instalar refrigeradores y hornos microondas para que los mismos trabajadores brindaran servicios de comida - ¡para los más de 1.500 trabajadores! La siguiente gran idea que tuvo la compañía fue contratar un servicio de reparto de alimentos, una propuesta que generó mucha ansiedad entre los trabajadores respecto a la calidad y seguridad de su comida y los puestos de trabajo de los compañeros que cocinaban y servían sus comidas.

El sindicato asumió como reivindicación el derecho los trabajadores de la planta a recibir “alimentos adecuados” y se movilizó para salvar los puestos de trabajo de los trabajadores de la cantina de Nestlé, iniciando negociaciones con la compañía. La inmensa mayoría de los trabajadores de la planta apoyan el principio de mantener la cantina como un servicio interno, pero Nestlé les ha dicho que la compañía no tiene cantinas propias en ninguna parte del mundo. El sindicato contaba con información de otras plantas de Nestlé que le permitió desmentir esta aseveración de la compañía y al descubrir que el proveedor de servicios de alimentos que Nestlé pretendía contratar ni siquiera existía, mantuvo la resistencia a la tercerización de este servicio clave y logró su objetivo: se conservará la cantina y el tema de la falta de tiempo suficiente se resolverá cambiando la forma en que se distribuye la comida. Se prevén medidas adicionales luego de que el sindicato y la gerencia realicen una evaluación conjunta.

La lucha contra la tercerización de la cantina plantea cuestiones importantes para los sindicatos. Algunos podrían sostener que “sólo” afectaba a 8 trabajadores. Pero el sindicato entendió claramente que su deber era defender los puestos de trabajo y los derechos de estos trabajadores como afiliados al sindicato, así como proteger los intereses más amplios de todos los afiliados sindicales. Como vimos en las Partes 1 y 2, la tercerización de la cantina suele ser sólo el comienzo de la introducción de estas nuevas prácticas de empleo precario en el lugar de trabajo. Si no son cuestionadas, dentro de poco se empezarán a tercerizar o eventualizar los trabajos de afiliados al sindicato.

Esta eventualización sigilosa no sólo empieza en las cantinas sino también en otros servicios, como los de seguridad y limpieza. En Filipinas, la Organización Obrera de Empleados de Magnolia (Magnolia Employees Labour Organization - MELO) de la planta de helados Nestlé Aurora en la ciudad de Quezon, entabló una acción judicial contra la compañía por usar personal de seguridad tercerizado para funciones normalmente realizadas por afiliados sindicales. El sindicato se opuso al uso “flexible” de la gerencia de dos guardias de seguridad a quienes se les asignó tareas adicionales como mensajeros internos y externos – tareas que eran realizadas por afiliados sindicales hasta que hubo una reducción de personal. Para el sindicato era evidente que este uso flexible de personal de seguridad tercerizado por parte de la gerencia era sólo el principio de un



plan a largo plazo para reemplazar a los afiliados al sindicato con trabajadores precarios. Ahora hay 33 trabajadores precarios empleados para tareas de oficina en varios departamentos de la planta Aurora Ice Cream, incluidos Administración de la Cadena de Suministros, Servicios ISD/Organización de Carga Globe (dos empleados), Departamento de Finanzas, Ventas y Marketing, Oficina de Depósito Refrigerado y Administración de Recursos Humanos.

Cuando el sindicato de la planta de Cargill en la ciudad de Efremov, Rusia, descubrió que la compañía planeaba tercerizar los servicios de seguridad y despedir a 47 guardias inició una acción judicial y una campaña pública. El sindicato vio a este plan de tercerizar los servicios de seguridad, para lo cual se preveía traer personal de seguridad de Moscú, como el principio de un plan más amplio de tercerización. Como respuesta adoptaron una doble estrategia:

- 1) el sindicato entabló una acción judicial, alegando que los despidos no se debían a la desaparición del trabajo sino a que el trabajo se transfería a otra entidad jurídica (esto es, a la compañía que asumía las funciones tercerizadas)
- 2) el sindicato lanzó una campaña pública contra Cargill en torno al tema

Aunque la acción judicial no pudo seguir adelante debido a que el tribunal no aceptó lo alegado por el sindicato en cuanto a que la sustitución del personal de seguridad era ilegal, la campaña pública resultó muy efectiva. El 1° de marzo de 2003, el sindicato convocó a una manifestación en protesta de la decisión de tercerizar los servicios de seguridad, a la cual asistieron más de 300 personas. Dadas las pequeñas dimensiones de la ciudad de Efremov, la concurrencia fue considerable.

A la larga el sindicato no logró impedir la tercerización de los servicios de seguridad. Pero la campaña pública tuvo un impacto más duradero. Desde la manifestación pública, la gerencia no ha propuesto más tercerizaciones. A través de esta acción pública el sindicato logró, entonces, intervenir para detener el proceso de 'eventualización sigilosa' que empezaría con los servicios de seguridad y terminaría destruyendo la seguridad laboral de los afiliados al sindicato. Además, esta lucha representó una de las primeras acciones públicas contra la tercerización en Rusia. El resultado de la movilización fue una mayor concientización del público sobre una estrategia gerencial muy nueva (y mal comprendida), lo cual significa una contribución duradera a la lucha contra el empleo precario.

Conclusiones

Los sindicatos han logrado oponerse con éxito a la tendencia hacia un mayor uso del empleo precario, consiguiendo importantes conquistas tanto en países pobres como en países desarrollados. Sindicalistas de todo el mundo pueden aprovechar este creciente cúmulo de experiencias para desarrollar ideas, inspirarse y elaborar modelos prácticos e incluso redactar cláusulas específicas para sus convenios colectivos. Los trabajadores y sus sindicatos -a nivel local, nacional e internacional- pueden usar estas luchas como base para las propias. Estas victorias también son importantes por otra razón muy práctica: la gerencia nos dice que las cosas son así en todos partes, de manera que no tiene sentido resistirse. Estas luchas demuestran que NO es igual en todas partes: podemos oponernos al trabajo precario y hacerlo retroceder, recuperando cada vez más seguridad y mejores condiciones de trabajo.

Los sindicatos han enfrentado con éxito la amenaza inminente del trabajo precario interviniendo tempranamente para detener su introducción, a través de negociaciones y movilizándolo a sus afiliados. Vimos también ejemplos de sindicatos que lograron revertir modalidades de empleo precario ya implementadas, convocando a los trabajadores precarios y movilizándolos. En ambos casos es evidente que estos cambios – como todo cambio que se introduce en el lugar de trabajo – deben ser negociados y para ello el sindicato debe ejercer al máximo su poder de negociación.

La capacidad de los sindicatos de negociar cambios también depende de que estén informados de eventuales planes para introducir modalidades de empleo precario o del trabajo precario ya existente. Lograr el acceso a esta información tiene que ver con un conjunto de derechos que los sindicatos deben hacer valer en todo momento.



El derecho a saber

La 'Declaración de Manila' sobre los derechos mundiales de los trabajadores de Nestlé, aprobada en diciembre de 1999 por los sindicatos de Nestlé afiliados a la UITA, se refiere explícitamente al derecho de los sindicatos a acceder a la información necesaria para negociar cambios en el lugar de trabajo:

3. Todos los empleados de Nestlé tienen el derecho a ser notificados con suficiente antelación de cualquier cambio y a ser consultados a través de sus representantes sindicales sobre el impacto de la introducción de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo.
5. Todos los empleados de Nestlé tienen derecho a tener trabajo seguro y digno. Antes de ser implementada, toda medida de reestructura debe ser sometida a negociaciones con los representantes sindicales.
7. Todos los empleados de Nestlé tienen derecho, a través de sus representantes sindicales, a estar plenamente informados sobre cualquier novedad de la compañía en materia comercial y a acceder a dialogar con los encargados de la toma de decisiones de la compañía.



La UITA y el reconocimiento del movimiento sindical mundial

Las gerencias corporativas de transnacionales como Nestlé sostienen que tienen derecho a tomar decisiones estratégicas mundiales que afectan a trabajadores en todas partes del mundo, pero a la vez se niegan a asumir responsabilidad a nivel mundial por las consecuencias de estas decisiones. Deslindan siempre la responsabilidad de las relaciones industriales, trasladándola al ámbito regional, nacional o incluso de la planta. Esto le da a la compañía un máximo de flexibilidad con un mínimo de responsabilidad. En definitiva, para revertir y eliminar el trabajo precario se necesitará negociar la obtención de un compromiso de toda la compañía con el empleo permanente y estable. Esto a su vez depende de la capacidad de los sindicatos de negociar el tema a nivel internacional. El medio para instrumentar estas negociaciones es la federación sindical mundial del sector de alimentos y bebidas, es decir la UITA.

La fuerza de la UITA está dada por la fuerza de los sindicatos que la integran. Para lograr que las transnacionales reconozcan a la UITA y se sienten con ella a la mesa de negociaciones es necesario que los sindicatos miembros participen activamente, trabajando conjuntamente con la UITA en cada región y a nivel internacionalmente. Una comunicación fluida con los secretariados regionales e internacional también es un factor esencial de la construcción de una efectiva campaña sindical internacional contra el trabajo precario.

Las estrategias descritas en la Parte 3 también demuestran la importancia de la solidaridad como principio organizativo. Esto no se limita a la unidad y el compromiso de los afiliados al sindicato en la lucha contra la tercerización y la eventualización. También es necesario extender la solidaridad a los trabajadores precarios. En vez de tratar a los trabajadores precarios meramente como una amenaza a su seguridad laboral y condiciones de trabajo, los sindicalistas llevaron a cabo acciones concertadas dirigidas a organizar y movilizar a los trabajadores precarios y promover un conjunto común de reivindicaciones. Esta solidaridad sustentó las estrategias sindicales en casi todos los casos en los que los sindicatos lograron revertir con éxito la tercerización y eventualización.



También es importante reconocer la dimensión mundial de estas luchas – y la necesidad de organización sindical mundial. Tanto las estrategias gerenciales dirigidas a imponer modalidades de empleo precario como la resistencia sindical son parte de un proceso mundial. La coordinación mundial de estas luchas a través de la UITA hace posible un intercambio sistemático de información y ‘buenas prácticas’ de convenios colectivos y el desarrollo conjunto de estrategias y tácticas de organización. Basándose en la fuerza de todas sus organizaciones afiliadas a nivel mundial, la UITA ha logrado brindar solidaridad y apoyo concreto para las luchas sindicales, incidiendo decisivamente en el desenlace de estas luchas. Esta red de solidaridad mundial hace posible que se magnifique cada victoria, dándole así la posibilidad a otros sindicatos para que aprovechen estos éxitos promoviendo reivindicaciones similares y usando estrategias y tácticas similares, o bien usen la experiencia acumulada para idear nuevas estrategias y nuevas formas de lucha. Debido a que el aumento del empleo precario es un fenómeno extendido en toda la industria mundial de alimentos y bebidas y como las transnacionales son quienes más agresivamente imponen estas nuevas estrategias de empleo, es necesario coordinar efectivamente las respuestas sindicales a nivel mundial, fortaleciéndolas entre sí y adquiriendo una dinámica mundial que pueda detener y revertir la tercerización y eventualización en cualquier parte del mundo.

En la próxima sección, **Parte V**, brindamos algunas sugerencias de ‘pasos iniciales’ tomados por los sindicatos en la lucha contra la tercerización y el trabajo precario. Esta sección está diseñada con un formato de guía práctica y presenta interrogantes clave, listas de verificación y puntos sobre estrategias para ayudar a los sindicatos a preparar campañas contra el empleo precario.

Trabajadores de Nestlé Perm (Federación Rusa) marchan contra la tercerización y el empleo de trabajadores por contrato el 1° de mayo de 2006



La Lucha Contra La Tercerización y el Empleo Precario: Los Primeros Pasos

48

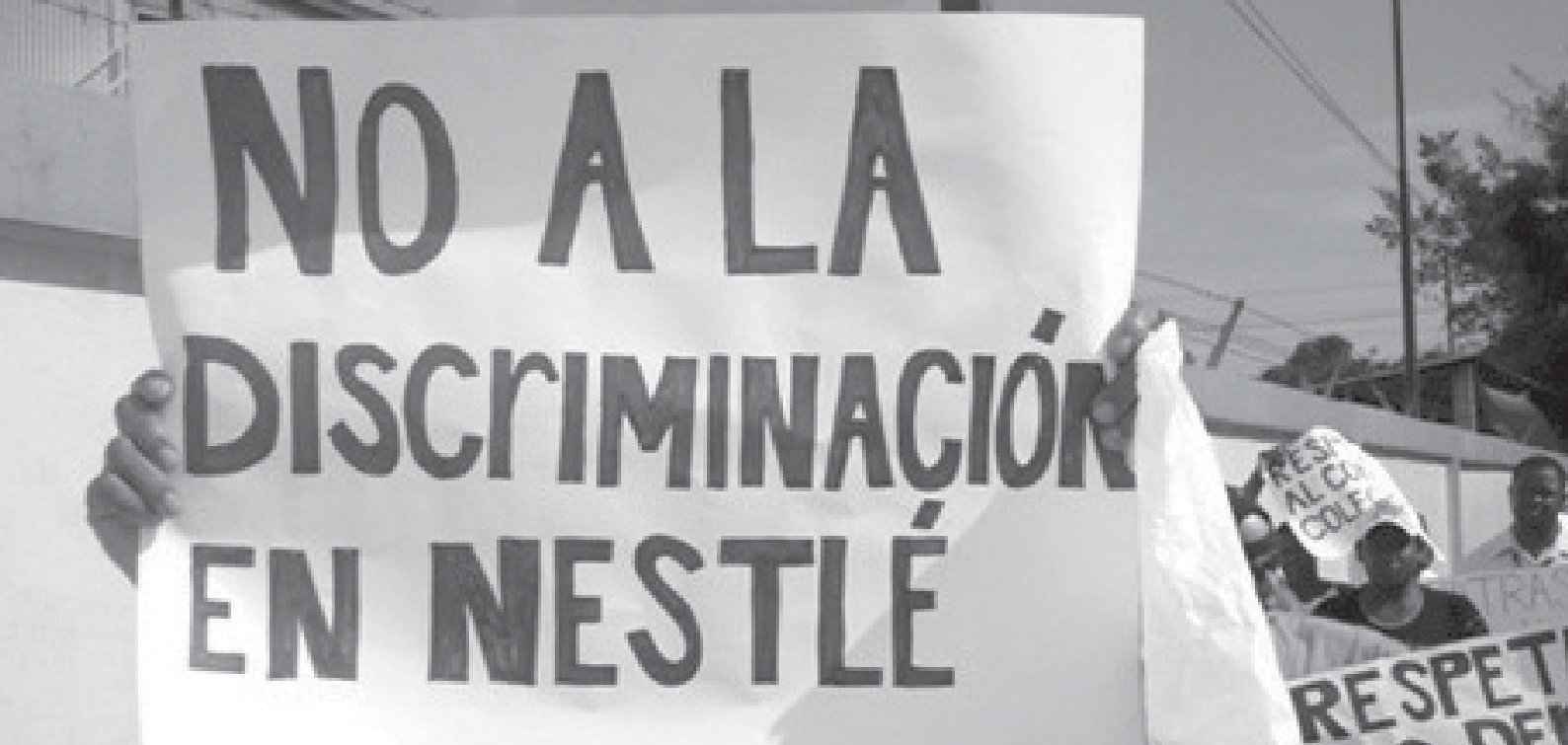
En las secciones anteriores de este manual vimos las diversas formas de trabajo precario que existen y cómo debilitan la organización sindical en el lugar de trabajo. También dimos ejemplos de movilizaciones, campañas y negociaciones sindicales exitosas dirigidas a detener, limitar y revertir la tercerización y otras formas de trabajo precario.

Todos estos ejemplos demuestran que no podemos adoptar una actitud de “esperar y ver qué pasa”.

La experiencia muestra que para cuando se torna evidente que existe un problema real, ya se ha causado mucho daño. Muchos sindicatos han encontrado que es mejor detener el proceso de inmediato, antes que tener que combatir las consecuencias más adelante. Como ya vimos, uno de los objetivos principales de la introducción de modalidades de trabajo precario es reducir la cantidad de afiliados sindicales y erosionar el poder de negociación colectiva del sindicato. De manera que si los sindicatos permiten que el trabajo precario se extienda mientras “esperan a ver qué pasa”, cuando se decidan a tomar medidas pueden encontrarse con que se redujo considerablemente su poder de negociación junto con la cantidad de afiliados. Los sindicatos deben actuar ante la primera señal de que se están introduciendo modalidades de empleo precario en el lugar de trabajo.

¡El momento de actuar es ahora!

En esta sección proporcionamos algunos consejos prácticos sobre cómo debe proceder el sindicato para iniciar la lucha contra la tercerización. Partiendo de las experiencias de distintos sindicatos, miramos algunas de las interrogantes que pueden surgir y los argumentos que pueden utilizarse para convencer a otros de la necesidad de enfrentar este problema, los tipos de información que se necesitará para preparar una estrategia, ideas sobre cómo conseguir que los afiliados participen, opciones de estrategias y actividades y una lista de verificación para medir la capacidad del sindicato de movilizarse efectivamente en torno al tema.



La tercerización emerge como una de las estrategias gerenciales clave para debilitar y erosionar el poder sindical. Adopta distintas formas en distintos países e incluso dentro de una misma planta. Para atacar el problema eficazmente, es necesario planificar con detenimiento una estrategia acorde a la situación local. Esto incluye tener en cuenta los puntos fuertes y las debilidades del sindicato, las necesidades de los afiliados y su grado de preparación para actuar y la actitud, estrategia y planes de la gerencia.

Esta sección sólo puede brindar ideas sobre primeros pasos a seguir para aquellos sindicatos que estén empezando a enfrentar el problema. Los sindicatos deberán luego desarrollar estrategias más avanzadas en el curso de sus propias actividades.

¿Por qué resistir? Cómo convencer a afiliados y compañeros de trabajo

La tercerización es un proceso complejo. Sus consecuencias negativas no siempre resultan obvias a primera vista. Cuando ya son evidentes, el proceso generalmente está muy avanzado. Los dirigentes sindicales deben explicarles a sus afiliados y sindicalistas los motivos que hacen que este tema sea una cuestión urgente que requiere acciones colectivas. Todas las gerencias poseen un conjunto común de argumentos para justificar la tercerización y la contratación de mano de obra eventual. Convencer a los trabajadores de la necesidad de actuar significa hacer frente a los argumentos utilizados por las gerencias para justificar estas prácticas. ¡Estos argumentos están tan extendidos que es posible que el sindicato los escuche de boca de los propios trabajadores cuando plantee el tema!

50

A continuación brindamos algunos de los principales argumentos que escuchan los sindicatos y posibles respuestas para los mismos.

“No les incumbe”

Las gerencias sostienen que le corresponde exclusivamente a la compañía decidir, según su conveniencia, qué personal contratan y utilizan y las modalidades de contratación que eligen y a los sindicatos les dice que no es asunto de ellos. Pueden, y de hecho lo hacen, decir lo mismo sobre salarios, organización del trabajo, política de género y prácticamente todos los aspectos que afectan a los trabajadores.

¡SÍ es un tema que incumbe a los sindicatos, porque afecta la seguridad laboral, las condiciones de trabajo y la organización sindical de todos en el lugar de trabajo!

“No es parte de nuestra actividad comercial esencial”

Cuando las empresas tercerizan trabajo es común que afirmen que: “Se trata sólo de la cantina, no es parte de nuestra actividad comercial esencial.” Más adelante, vuelven a decir lo mismo sobre los servicios de limpieza, de seguridad y de mantenimiento. Mañana puede ser el depósito, o los chóferes, o los cargadores, o los empleados de ventas, o el personal administrativo, o el área de envasado... Lo cierto es que en la práctica no existen límites. Todo trabajo puede ser y será cada vez más precario si los sindicatos no detienen este proceso organizándose y negociando. En muchos lugares de trabajo el proceso ya ha alcanzado a las actividades “esenciales” de producción – los trabajadores trabajan codo a codo en la misma línea de producción pero en



condiciones de trabajo distintas. Muchas compañías del sector de alimentos y bebidas están implementando reestructuras continuas como parte de su afán por lograr mayor flexibilidad. Bajo estas reestructuras continuas, la actividad “esencial” cambia constantemente. La pregunta que realmente corresponde plantear es si la compañía podría funcionar sin todos estos servicios y tareas que se califican de “auxiliares” o “no esenciales”. Imaginemos un lugar de trabajo sin cantina, sin personal de limpieza, sin trabajadores de mantenimiento y reparación, sin guardias de seguridad, sin chóferes, sin cargadores... Lo cierto es que todos estos trabajadores contribuyen a la elaboración de los productos que vende la compañía y sin ellos la compañía no podría funcionar. Esto significa que la distinción “esencial versus no esencial” es falsa. Es importante que los sindicatos consideren a todas estas tareas como parte integral del proceso de trabajo, de forma que todos los trabajadores que participan en el proceso deben ser afiliados al sindicato. Si la gerencia no está de acuerdo, el sindicato debe luchar para que lo acepten. Si la ley establece que estos trabajadores no son trabajadores “estables” y por lo tanto no pueden pertenecer al sindicato, entonces es necesario cambiar la ley, no la postura del sindicato.

¡Todo trabajo que contribuye a la elaboración de los productos comercializados por la compañía es “esencial”!

“No queremos contratar a trabajadores no calificados como el personal de limpieza...”

¡Pero en los hechos la compañía los ESTÁ contratando! La única diferencia es que los trabajadores de servicios tercerizados son contratados por salarios más bajos y en condiciones inferiores y con escasa o ninguna seguridad laboral.

TODOS los empleados hacen un aporte vital al producto de la compañía. ¿A la gerencia acaso no le importa la calidad y suministro de la materia prima que ingresa a la cadena de producción o lo que le sucede el producto una vez que sale de la fábrica? Producir y entregar un producto a los consumidores es el resultado de un sistema complejo de coordinación del trabajo. El empleador debe asumir responsabilidad por los términos y condiciones de empleo de todos los trabajadores que intervienen en el sistema y que con su actividad contribuyen al producto final.

“Es sólo zafra / Es la naturaleza de la actividad comercial”

Sin duda que existen altibajos tanto en la demanda como en la oferta de materia prima, especialmente con los cambios de estación. Pero aquí también intervienen otros factores y las compañías están abusando de la situación. Analicemos esto más detenidamente.

Las estaciones son períodos del año claramente definidos y no una semana cualquiera en la que llega un pedido grande. ¿Qué tiene de “zafra” contratar temporalmente a un trabajador por una semana en verano en una fábrica de chocolate o por tres semanas en invierno en una planta de procesamiento de café? Muchos trabajadores son mantenidos permanentemente “en espera” y nunca saben cuándo y por cuánto tiempo serán contratados.

52

En casos como estos, lo cierto es que se está contratando y despidiendo trabajadores “flexiblemente”, directamente o a través de modalidades de tercerización, para compensar una falta de previsión o satisfacer las necesidades de producción de entrega contra pedido.

En otros casos hay “trabajadores temporales” que trabajan todo el año con contratos temporales que son renovados anualmente o cada dos meses. La gerencia mantiene a los trabajadores en relación de dependencia y crea un amortiguador para eventuales bajas en la demanda.

En ambos casos, el costo de los altibajos del mercado, que son un componente inevitable de toda actividad comercial, recae sobre los trabajadores temporales o “zafrales”.

La calificación de “zafra” es en muchos casos sólo un invento para ocultar el hecho de que la compañía está aumentando sus ganancias trasladando los riesgos del mercado a los trabajadores. En la Parte 3 vimos el ejemplo de la fábrica de Nestlé en Malasia, que contrata trabajadores “zafrales” en cualquier momento del año. En Nestlé todas las estaciones son estaciones de trabajadores temporales!

“Es sólo por un período de prueba”

En la mayoría de los países, la ley define claramente la extensión de los períodos de prueba. Generalmente no puede superar los 3 meses o como máximo los 6 meses de duración. Un período de prueba superior a los seis meses es claramente una excusa o pretexto para reducir costos y dividir a los trabajadores. A menos, claro, que todos estemos destinados a estar a prueba para siempre!

¡Hay que actuar para que no se permita que ningún período de prueba exceda el máximo legal!



“Los transferiremos pronto a un puesto permanente, después de que...”

Todos hemos escuchado esto alguna vez: Dénos algo de tiempo, hasta que ...

- terminemos la reestructura
- realicemos la inversión
- cerremos el balance del año
- designemos al nuevo director
- concretemos un nuevo contrato de ventas
- etc.

Nuevamente, todo esto forma parte de la actividad empresarial normal. Si las intenciones de la gerencia son serias, ¿por qué no firmar un convenio sobre cuándo, cuántos y qué trabajadores serán transferidos a puestos permanentes? Si se niegan a firmarlo o incluso a negociarlo, entonces ¡es que ni ellos se lo creen!

53

¡El momento de resolver el problema es ahora!

Analizar el problema – obtener y usar la información necesaria

Lo primero que hay que hacer para enfrentar relaciones de empleo precario o combatir planes de tercerización, además de convencer a los afiliados al sindicato y compañeros de trabajo de que la lucha no es sólo importante sino que se puede ganar, es recabar información precisa y confiable. No hay que confiar en rumores o en “lo que dijo la gerencia”. Hay que verificar todo y dentro de lo posible obtener documentación escrita. Se recomienda llevar un buen registro de todo lo que sucede en torno a este tema: prácticas de contratación, cifras de empleo con fechas precisas, comunicados oficiales de la gerencia, correspondencia, reuniones sindicales internas y con la gerencia y violaciones de derechos e instancias de intimidación de los trabajadores.

¿Qué tipo de información?

Recolección de información sobre planes de tercerización

En cuanto se sepa de la existencia de planes de tercerización en el lugar de trabajo, ¡hay que tratar de averiguar todo lo que se pueda sobre esos planes! Esto incluye

- a. toda la información que exista sobre la compañía a la cual se tercerizan las tareas: quiénes son, cuál es su situación jurídica, qué antecedentes tiene en cuanto a prácticas laborales, dónde están situadas sus oficinas, dónde prestan servicios

- b. detalles operativos de la reestructura prevista y el sistema resultante:
 - i. qué departamentos abarca
 - ii. qué puestos son afectados
 - iii. qué relación laboral se prevé para los trabajadores tercerizados
 - iv. quién supervisará las tareas a ser tercerizadas
- c. si se prevé transferir a trabajadores contratados en forma directa a contratos con la compañía a quien se tercerizan las tareas, en qué condiciones serán transferidos:
 - i. quiénes serán transferidos
 - ii. cuántos serán transferidos
 - iii. qué sucederá con los demás
 - iv. qué pasa con los beneficios a los que antes accedían estos trabajadores o que han acumulado
- d. los términos y condiciones de empleo (salarios, beneficios, contratos temporales o permanentes) previstos para todas las tareas tercerizadas
- e. la postura de la compañía o compañías a quienes se tercerizan las tareas respecto a un convenio tripartito entre la gerencia, el sindicato y los empleadores que asumen la tercerización
- f. una comparación de costos de las tareas actualmente realizadas por dependencias de la compañía y el costo que tendrán cuando sean tercerizadas (¡muchas veces la tercerización NO es más barata!)
- g. un borrador del contrato o copia firmada del contrato suscrito con la compañía que asume la tercerización

Recolección de información sobre formas existentes de trabajo precario

- a. ¿Qué formas de trabajo precario existen actualmente en el lugar de trabajo?
 - i. ¿cuántos trabajadores están empleados con contratos temporales en el lugar de trabajo en distintas épocas del año? ¿Trabajan en forma constante con contratos temporales?
 - ii. ¿cuántos trabajadores en el lugar de trabajo son empleados a través de otras compañías?
 - iii. ¿cuál es su relación laboral?
 - iv. ¿qué departamentos utilizan estas formas de empleo precario?
- b. ¿Ha aumentado en los últimos años? (comparar cifras de empleo permanente y precario en años anteriores. Si el empleo permanente disminuyó, ¿con qué se ha reemplazado?)



- c. ¿Cuál es la situación de estos trabajadores?
- o ¿Cuáles son los principales problemas que enfrentan? (salarios, beneficios, seguro, salud y seguridad, situación de empleo, horas extra, etc.)
 - o ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo – régimen de turnos, carga horaria, salario, salud y seguridad, beneficios sociales? ¿En qué difieren de las condiciones de los trabajadores estables?
 - o ¿Están dispuestos a afiliarse al sindicato?
 - o ¿Cuál es la situación jurídica? – ¿pueden impugnarse judicialmente estas relaciones laborales?

¡Las necesidades de información varían según las circunstancias!

Quando el Sindicato de Nestlé en Timashevsk se enteró de planes de tercerización en su planta, elaboraron una lista de lo que necesitaban saber y dónde podrían obtener esa información.

<i>Lo que precisamos saber</i>	<i>dónde conseguirla</i>
1. costos actuales del trabajo en cuestión	de nuestra gerencia
2. costos si se terceriza a la Compañía ABC	de nuestra gerencia
3. convenio colectivo (si hubiera), condiciones de trabajo, horarios de trabajo en X	de la Compañía ABC
4. un contrato de empleo individual de la Compañía ABC	de la Compañía ABC
5. una lista de los puestos afectados	de nuestra gerencia
6. situación jurídica de la Compañía ABC	de la Compañía ABC
7. borrador del contrato suscrito por la gerencia la Compañía ABC	de nuestra gerencia
8. antecedentes y reputación de la Compañía ABC	de otros sindicatos o trabajadores de otras empresas con las que trabaja la Compañía ABC / de Internet / Compañía ABC

Cómo obtener la información necesaria si es denegada

¡Toda información que se niegue es motivo de preocupación!

Si no se puede acceder a la información, es posible que la gerencia esté tapando algo. No hay que desistir en los intentos de obtener información. Los sindicatos tienen derecho a esa información y deben seguir recordándole a la gerencia que saben que están en su derecho.

- ¡Los sindicatos deben hacer valer su derecho a la información! Deben ejercer una presión constante y siempre pedir la información por escrito. Los pedidos verbales suelen ser ignorados. La gerencia no podrá ignorar tan fácilmente un pedido escrito.
- Además de presionar a la gerencia para que le proporcione información, el sindicato debe buscar otras fuentes de información: sus afiliados, los trabajadores en la compañía que asume la tercerización, las organizaciones sindicales locales, regionales o nacionales o cualquier otra organización sindical vinculada al sindicato, la prensa, Internet [pero hay que tener cuidado: no toda la información que se obtiene en Internet es correcta, actual o confiable, por lo cual es necesario verificarla con otras fuentes]. Hay que aprovechar los ejemplos de otras compañías y otras plantas de propiedad de la compañía, tanto en el país del sindicato como en el extranjero.
- Los sindicatos deben insistir en que es un tema que les concierne legítimamente. Si el convenio colectivo contiene cláusulas que restringen el acceso del sindicato a esta información, el sindicato debe estar preparado para impugnar estas cláusulas en futuras negociaciones!
- Deben oponerse al uso abusivo del "secreto comercial" o la "confidencialidad empresarial" para negarles a los sindicatos su derecho legítimo a acceder a información. Tienen que hacer que la compañía cumpla lo que pregona: Muchas compañías manifiestan públicamente su compromiso con la "apertura" y la "transparencia" como parte de su "responsabilidad social corporativa". ¡Estos compromisos deben ser implementados en la práctica!
- Los sindicatos deben documentar cualquier instancia en la cual se les niegue información y tenerla registrada para acciones futuras.



La tarea más importante: convencer y movilizar a los afiliados. ¡Organizar a todos los trabajadores de la planta!

Para lograr detener y revertir efectivamente la tercerización, los sindicatos tendrán que obtener el apoyo de sus afiliados y de todos los trabajadores de su lugar de trabajo. Para ayudar a los afiliados a entender la necesidad de combatir el trabajo precario, deberán incluirlos en todo momento en las actividades de resistencia.

¡Esto significa incluir TANTO a los empleados permanentes contratados directamente COMO a los trabajadores temporales en condiciones precarias! Aunque se les niegue el derecho a afiliarse al sindicato, deben ser considerados siempre como afiliados POTENCIALES y la defensa de sus derechos debe ser un tema prioritario de la plataforma del sindicato.

¡Sólo si ven que el sindicato se preocupa por su situación podrán entender por qué les conviene apoyar al sindicato!

57

Obtener el apoyo de afiliados al sindicato y trabajadores precarios

1. Educación y concientización

Los afiliados al sindicato deben entender que el empleo precario constituye una amenaza para su seguridad laboral y sus condiciones de trabajo, además de ser una amenaza para su sindicato. Sin embargo, es importante que vean que el empleo precario es una estrategia de la gerencia y que la amenaza proviene de ahí. No deben ver a los trabajadores precarios en sí como una amenaza. Los trabajadores precarios están en esa situación porque se les han negado sus derechos. Por lo tanto es vital que los afiliados al sindicato combatan el empleo precario y luchen por el derecho de los trabajadores precarios a la seguridad laboral y afiliación sindical. El sindicato deberá mostrarle a sus afiliados POR QUÉ es importante este tema. Para ello los sindicatos pueden usar este manual, organizar actividades de capacitación y producir folletos y volantes. También pueden idear otras formas de difundir información y estimular la reflexión sobre el tema.

2. Obtener sus aportes y comentarios

Los sindicatos deben averiguar qué es lo que más preocupa a los trabajadores. Muchas veces son las pequeñas quejas las que ilustran realmente el carácter brutal del trabajo precario.

3. Mantenerlos informados

El sindicato debe hacer llegar toda la información a sus afiliados – nunca debe dar por sentado que están informados a menos que el mismo sindicato los informe.

4. Integrar a todos los afiliados

Es necesario idear actividades en las que puedan participar todos, por ejemplo, firmar una carta, colocarse una insignia, colaborar en la recolección de información, hablar con otros en la planta o asistir a una reunión. Siempre hay que tener en cuenta la capacidad y voluntad de cada uno.

5. ¡Organizar a todos los trabajadores, independientemente de su condición!

La gerencia intentará dividir a los trabajadores en distintos grupos: esenciales y periféricos, permanentes y temporales, hombres y mujeres, viejos y jóvenes, empleados con mayor antigüedad y recientes incorporaciones, contratados directos y contratados indirectos. ¡Es esencial que los trabajadores entiendan que pueden vencer si se mantienen unidos! El objetivo debe ser organizar a todos los trabajadores como afiliados al sindicato.

6. Actividades sindicales

Algunos sindicatos han nombrado organizadores para que se contacten con los trabajadores precarios y los integren a las actividades gremiales, mientras que otros sindicatos han formado “comités de solidaridad” para trabajar con los trabajadores precarios y ayudarlos a organizarse. Los trabajadores precarios son invitados a asistir a las sesiones de capacitación y a contribuir artículos o reportajes para publicar en los boletines sindicales. Un paso esencial en la construcción de solidaridad es la realización de reuniones conjuntas y otras actividades sindicales que ponen a los afiliados en contacto directo con los trabajadores precarios.

7. Desarrollar confianza y seguridad

Puede ser que los trabajadores precarios tengan miedo de perder su empleo si el sindicato realiza acciones contra el trabajo precario. Es necesario entender los riesgos que enfrentan los trabajadores precarios y tomar en serio sus inquietudes. Los trabajadores precarios ya están en una situación de inseguridad y vulnerabilidad, por lo tanto hay que asegurarles que los afiliados lucharán para protegerlos contra el despido o cualquier otra forma de hostigamiento o intimidación. Es vital que la organización se base en la confianza y respeto mutuos, para que los trabajadores precarios estén dispuestos a arriesgarse para apoyar al sindicato y los afiliados estén a su vez dispuestos a movilizarse en defensa del derecho de los trabajadores precarios al trabajo estable y la seguridad laboral.



Organizar y movilizar a afiliados sindicales y trabajadores precarios

El 26 de agosto de 2004, el Sindicato de Trabajadores Manufactureros de Australia (Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU), organización afiliada a la UITA, suscribió un nuevo convenio colectivo nacional de tres años con Nestlé Confectionary Australia que extendió considerablemente los derechos sindicales y revirtió el uso de trabajadores precarios contratados a través de agencias de colocación. A continuación reproducimos algunos fragmentos de una entrevista a Jennifer Dowell, Subsecretaria Nacional de la División de Alimentos de AMWU y Vicepresidente de la UITA.

Lo que hicimos fue trazarnos un plan para negociar el convenio con la empresa y reunimos a todos los delegados de los tres locales y nos pusimos de acuerdo sobre cuál iba a ser nuestra plataforma de reivindicaciones. Hablamos de los problemas de eventualización y contratación externa y encontramos que para la mayoría de los afiliados era un problema. Lo incluimos en la plataforma de reivindicaciones y luego llevamos la plataforma a cada local y los delegados y organizadores le explicaron a los afiliados lo que el sindicato estaba intentando hacer para resolver este tema en particular. El sindicato obtuvo apoyo unánime en los tres locales para reclamar en primera instancia la eliminación total de la mano de obra contratada a través de agencias de colocación y la contratación de todos los trabajadores directamente por Nestlé, sea cual fuera su contrato de trabajo. Pero si eso no se lograba, entonces avanzaríamos en forma gradual, imponiendo restricciones respecto a cantidades.

Los trabajadores estaban preocupados ante la creciente utilización de formas de trabajo no permanentes en sus locales y tenían la sensación, en particular en el local más grande, de que los permanentes se estaban yendo y sus puestos no estaban siendo llenados con trabajadores permanentes, sino con trabajadores eventuales contratados por períodos cortos. Los trabajadores temían realmente que el uso de mano de obra no permanente se estaba extendiendo.

Hablamos constantemente con los afiliados, nos comunicamos por teléfono, distribuimos boletines, elaboramos un informe de situación para que luego de cada instancia de negociación que teníamos pudiéramos poner al día el informe, mostrando exactamente dónde estábamos en cada uno de los puntos de nuestra plataforma original de reivindicaciones. Los trabajadores estaban al tanto de todas las respuestas de la compañía -qué aceptaban y qué rechazaban- y en determinado momento del proceso -que duró casi 12 meses- ellos empezaron a tomar decisiones sobre la marcha, sobre si eran puntos en los cuales no estaban dispuestos a ceder o si eran puntos que estaban

Organizar y movilizar a afiliados sindicales y trabajadores precarios

dispuestos a postergar. Les informábamos qué temas habían sido aceptados por la compañía, cuáles había rechazado, cuáles estaba dispuesta a tratar. Vimos cuáles eran los temas importantes para todos los locales y el problema de la contratación de mano de obra a través de agencias de colocación era uno de los temas prioritarios.

Como parte del proceso, se hizo saber a la compañía que manteníamos estas reuniones. El sindicato y los delegados le enviábamos constantemente información sobre la postura de los trabajadores y los gerentes vieron claramente que los trabajadores estaban comprometidos con la resolución del problema de la mano de obra contratada a través de agencias de colocación. Se dieron cuenta de que si al terminar las negociaciones no abordaban el tema iban a tener conflictos laborales en los tres locales a la vez. Habíamos logrado de hecho que todos los empleados se comprometieran a tomar medidas de lucha en todos los locales. La compañía decidió que debía ocuparse seriamente del tema. Cuando le planteamos nuestra propuesta, como no podíamos obtener una prohibición general a la contratación de mano de obra a través de agencias de colocación, le propusimos que Nestlé restringiera esa modalidad a un porcentaje y terminaron por aceptar eso. Todos estuvieron de acuerdo en que la próxima vez intentaríamos llevar las negociaciones a un punto en que la compañía se vea obligada a resolver en forma general el tema de la contratación de mano de obra a través de agencias de colocación.

Fue difícil, porque aunque se organice a los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y esto lo hemos hecho siempre, es muy difícil porque nunca logramos organizarlos del todo debido a la alta tasa de recambio. En una semana pueden haber 20 trabajadores contratados a través de agencias de colocación en un local y el sindicato puede reclutarlos a todos, pero a la semana siguiente seguirá habiendo 20 trabajadores de este tipo, pero sólo 15 de ellos serán los mismos que estaban la semana anterior. De manera que está el temor constante de afiliarse al sindicato y de no conseguir trabajo si el empleador se entera y según la agencia de colocación de mano de obra que sea la que los contrata muchas veces termina efectivamente despidiendo a los trabajadores que se afilian al sindicato, aunque nunca lo admitirían. El sindicato puede reclutar a estos trabajadores, pero Nestlé no estaba demasiado preocupada de que los reclutáramos, de hecho muchos de los gerentes lo veían como algo positivo para Nestlé porque entonces el sindicato tendría que tener en cuenta a este tipo de trabajadores y no presionaríamos tanto para que se eliminara la contratación de mano de obra a través de agencias de colocación. Pero le mostramos tanto a los trabajadores de las agencias de colocación como al personal permanente que era lo mejor para ambos, porque no queríamos eliminar a los trabajadores contratados bajo esta modalidad, sino que intentábamos conseguirles puestos de trabajo en Nestlé.



Elegir una estrategia

En cada caso particular el sindicato deberá determinar la estrategia más adecuada para ese sindicato y esa situación. Los sindicatos aplican diversas estrategias, a veces combinándolas de diferentes maneras. A continuación brindamos una lista de estrategias que han sido usadas con éxito por los sindicatos:

1. Negociaciones colectivas

Es un principio básico del sindicalismo que TODOS los cambios que afectan a la organización de trabajo y los términos y condiciones de empleo deben negociarse en el proceso de negociación colectiva. ¡Los sindicatos deben recordarle siempre a los gerentes que este principio está consagrado por el derecho internacional! En la gran mayoría de las situaciones serán necesarias las negociaciones. Todo está sujeto a negociación. Esto incluye, por ejemplo, las condiciones para mantener a un departamento dentro de la compañía, las condiciones para regularizar a los trabajadores precarios y las condiciones bajo las cuales el sindicato estaría dispuesto a aceptar negociar una reestructura. Los sindicatos tienen que estar debidamente preparados – ¡estos temas son tan importantes como cualquier otra negociación de convenio colectivo!

2. Monitoreo continuo de las cláusulas existentes y negociación permanente

Una vez negociado un convenio, el sindicato debe monitorear su implementación y hacerlo cumplir. ¡Todo convenio debe contener mecanismos de monitoreo! Si el convenio contempla el derecho del sindicato a negociar eventuales cambios, debe garantizarse también un seguimiento. (Véase el ejemplo del convenio de AMWU en la Parte 3).

3. Acciones judiciales

Hay situaciones en las que se puede enfrentar con éxito la tercerización recurriendo a acciones judiciales:

- a) cuando la legislación del país regula la tercerización de forma tal que establece límites al proceso u otorga derechos especiales a los sindicatos para negociar el proceso en virtud del cual se introduce y lleva a cabo la tercerización. Si la compañía viola estas disposiciones, el sindicato debe entablar una demanda.
- b) cuando la empresa que asume la tercerización o la compañía misma viola los derechos de los trabajadores de los servicios tercerizados, el sindicato puede presionar a ambas compañías con medidas judiciales y combinar estas con una campaña para regularizar la situación de estos trabajadores.

- c) a veces es posible encontrar resquicios legales que permiten probar que estos trabajadores deben ser considerados por ley empleados estables y que su situación de empleo actual es de hecho ilegal (véase el ejemplo del Sindicato de Coca-Cola en Pakistán en la Parte 3).

4. Acciones en el lugar de trabajo

Toda campaña a favor de los derechos de los trabajadores precarios o de servicios tercerizados o que se oponga a la tercerización necesita por supuesto basarse en la voluntad de lucha de los afiliados. Aplicando la creatividad, se pueden usar distintos tipos de actividades en el lugar de trabajo para construir solidaridad y presionar a la gerencia en apoyo a reivindicaciones específicas. Entre otras actividades se pueden elaborar peticiones, utilizar insignias y otros distintivos y realizar manifestaciones públicas de protesta, paros y huelgas. Estas medidas pueden usarse efectivamente en combinación con otras acciones, por ejemplo, organizar coberturas de prensa o acciones solidarias realizadas por otros sindicatos o por la comunidad. Estas acciones deben planificarse con cuidado. ¡Siempre hay que prever las posibles reacciones de la gerencia, el público, los afiliados al sindicato y los trabajadores no afiliados! Los sindicatos deben reunirse y planificar muy bien las estrategias de campaña antes de iniciar cualquier acción. ¡El sindicato debe mantener a sus afiliados informados sobre los próximos pasos que se van a tomar y la estrategia que siguen!

5. Campañas públicas

Estas campañas pueden y deben acompañar las actividades dirigidas a obtener garantías laborales. La mayoría de la gente entiende perfectamente la necesidad de contar con seguridad laboral. Lo que muchos no entienden, sin embargo, es hasta qué punto las compañías transnacionales están erosionando sistemáticamente el trabajo estable. ¡Es en este punto donde debe centrarse una campaña en los medios!

La estrategia de prensa debe estar vinculada estrechamente a la estrategia de campaña sindical. Los sindicatos deben por lo tanto incluirla en la planificación de sus campañas.



6. Buscar y trabajar con aliados:

En la lucha contra el trabajo precario y la tercerización, los sindicatos necesitarán contar con apoyo de aliados confiables que compartan sus mismos objetivos y métodos y entiendan que esta es una problemática que concierne a todos. Entre otros aliados los sindicatos pueden recurrir a:

- La organización sindical correspondiente a nivel territorial o sectorial
- Compañeros sindicalistas en otras plantas de la compañía
- Otros sindicatos que tengan que tratar con la misma compañía de tercerización
- El público en general – periodistas interesados en el tema, ONG y organizaciones comunitarias locales dedicadas a temas como derechos de los trabajadores, desempleo, pobreza urbana, organización de los jóvenes, etc.

Analizar fortalezas y debilidades

Antes de iniciar una campaña, es conveniente que los sindicatos tengan claro cuáles son sus fortalezas y debilidades. No deben desanimarse si detectan debilidades, sino aprovechar la oportunidad para fortalecerse. La identificación de puntos débiles no debería impedirles que iniciaran acciones. Lo importante es que la elaboración de estrategias sindicales incluya un proceso de evaluación y análisis. Ningún sindicato del mundo podría responder afirmativamente a todas las preguntas que brindamos a continuación.



Para llenar el siguiente cuestionario, los sindicatos deberán primero evaluar con sinceridad sus fortalezas y debilidades. Además de llenar la casilla correspondiente, recomendamos que tomen nota sobre por qué llenaron una casilla y no otra. Luego de determinar las debilidades, deberán analizarlas: ¿qué se puede hacer para fortalecer la posición del sindicato?

	XX	X	-	--
1. Recolección de información				
¿Se obtiene habitualmente la información que se precisa de la gerencia?				
¿Hay otras fuentes de información confiable para verificar o desmentir la información proporcionada por la gerencia y compensar la información que no se obtiene?				
¿Los afiliados comunican al sindicato las noticias y rumores que les llegan?				
2. Análisis				
¿Se entiende cabalmente la información que se obtiene?				
¿Existe la posibilidad de pedir asistencia a especialistas solidarios confiables?				
3. Difusión de la información				
¿Hay suficientes carteleras distribuidas por toda la planta?				
¿El sindicato tiene experiencia en difusión de información escrita?				
¿Puede obtener apoyo para producir material escrito?				
¿Tiene fondos u otros recursos para producir material impreso?				
¿Tiene la posibilidad de realizar reuniones por sección o de toda la planta?				
¿Tiene derecho a comunicarse libremente con sus afiliados?				
¿Los afiliados tienen tiempo para asistir a reuniones? ¿Se les permite interrumpir sus tareas para asistir a reuniones?				
¿Tienen los afiliados la posibilidad de asistir a reuniones fuera del horario de trabajo y están dispuestos a hacerlo?				
4. Movilización				
¿Los afiliados al sindicato consideran que este tema es importante?				
¿Están lo suficientemente preocupados como para movilizarse en torno al tema?				
¿Puede el sindicato protegerlos de eventuales represalias cuando empiecen a movilizarse?				
¿El sindicato tiene experiencia en organización de acciones de protesta?				
¿Tiene gente que pueda aportar a estas acciones (con música, teatro, afiches, etc.)?				
¿Tiene contactos confiables con potenciales aliados – otros sindicatos, ONG, periodistas?				
¿Puede el sindicato convencer a la opinión pública que este es un tema justificado e importante?				
¿Tiene el sindicato un fondo de solidaridad o de huelga?				
¿Tiene el sindicato los recursos necesarios para lanzar y sustentar la campaña?				



	xx	x	-	--
5. Negociación				
¿Hay ámbitos para negociar el tema?				
¿Tiene el sindicato experiencia de negociación?				
¿Puede obtener apoyo externo para las negociaciones (de órganos sindicales superiores, expertos, abogados)?				
¿Puede lograr condiciones adecuadas para negociar – tiempo y preparación suficiente y una contraparte confiable que respete los compromisos asumidos?				
¿Está el sindicato debidamente preparado? ¿tiene la información, los argumentos, las posiciones máximas y mínimas que quiere alcanzar?				
¿Tendrán los afiliados la paciencia necesaria para soportar un proceso largo de negociación?				
Si fuera necesaria la intervención de un árbitro, ¿hay árbitros confiables?				
6. Cuestiones judiciales				
¿Existen posibilidades de impugnar judicialmente las decisiones o prácticas de la gerencia?				
¿Es factible obtener un fallo judicial justo?				
¿Posee el sindicato medios para soportar un proceso que puede prolongarse (cubrir costos de abogados y otros gastos)?				
¿Tiene el sindicato la fuerza necesaria para utilizar argumentos jurídicos para hacer campaña?				
¿Tiene el sindicato la posibilidad de hacer cumplir los fallos judiciales?				
¿Hay más posibilidades de obtener un fallo positivo que un fallo negativo?				

Conclusiones

Los pasos 1 a 3 son requisitos esenciales para lograr resultados favorables.

Toda movilización es inútil si no se tiene información precisa y confiable. Si el sindicato no puede analizar los documentos complejos que puede proporcionar a veces la gerencia, será fácilmente engañado. Para que ello no suceda debe buscar ayuda.

Mantener una comunicación fluida con los afiliados es crucial para obtener logros. Si el sindicato llegara a lograr su objetivo, es importante que los afiliados y los trabajadores precarios sepan que el responsable de estos logros es el sindicato.

Los pasos 4 a 6 le sirven al sindicato para identificar la estrategia que más le conviene para su situación particular. En la medida que descubre que es más fuerte en ciertas áreas que en otras, podrá determinar qué estrategia conviene seguir.

La UITA

La UITA es una federación sindical mundial compuesta por alrededor de 360 sindicatos de todo el mundo que representan a trabajadores de los sectores de alimentación y agrícola, de hoteles, restaurantes, servicios de comida, bebidas y tabaco.

Desde septiembre de 2004, la UITA participa en acciones internacionales coordinadas de organización y desarrollo sindical al interior de Nestlé y Coca-Cola, a través de la Iniciativa de Organización Mundial Nestlé/Coca-Cola, con el apoyo de la Federación Noruega de Sindicatos (LO) y la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) de Alemania. A partir de mayo 2006, con el apoyo de la Federación Holandesa de Sindicatos (FNV), la iniciativa se expandió para incluir a Unilever y Heineken. Estas actividades se basan en la labor ya existente en cada región y la refuerzan, brindando a la vez continuidad y posibilitando su sostenibilidad a través de la presencia de coordinadores regionales dedicados.

Los datos de contacto de los coordinadores regionales son los siguientes:

66

ÁFRICA

Cuana Angula

Secretaría Regional Africana - UITA
Traduna Centre, 5th Floor
118 Jorrisen Street
Braamfontein 2017
Johannesburgo
Sudáfrica
Tel: +27 11 339 43 91
cuana.angula@mweb.co.za

Siméon Dossou

CSA-BENIN
06 BP 1748
Cotonou
Benin
Tel: +229 90936057
simeon.dossou@iuf.org

ASIA/PACÍFICO

Hidayat Greenfield

Secretaría Regional de la UITA
377-383 Sussex Street, Room 5, 8th Floor
Labour Council Building
Sydney NSW 2000
Australia
Tel: +61 2 9264 6409
greenfield@iuf.org

AMÉRICA LATINA

Beatriz Sosa-Martínez y Ariel Celiberti

Secretaría Regional Latinoamericana (Rel-UITA)
Wilson Ferreira Aldunate 1229/201
11100 Montevideo
Uruguay
Tel: +598 2 900 74 73
beatriz@rel-uita.org
ariel@rel-uita.org

EUROPA SUDORIENTAL

Ildikó Krén

Jokai utca 2
H – 1062 Budapest
Hungría
Tel: +36 1 301 90 70
ildiko.kren@iuf.org

RUSIA y CEI

Gisela Neunhöffer

Oficina de la UITA en Moscú
Palace of Trade Unions, Room 34-27
Leninskii Prospekt 42
119119 Moscú
Federación Rusa
Tel: + 7 495 938 86 17
gisela.neunhoeffer@iuf.org

Secretaría General UITA

Rampe du Pont-Rouge 8
CH-1213 Petit-Lancy (Ginebra)
Suiza

Ron Oswald, Secretario General
Jacqueline Baroncini, Coordinadora Nestlé
Tel: + 41 22 793 22 33

Este manual está dirigido a sindicalistas del sector de alimentos y bebidas que se enfrentan al desafío de la tercerización y la eventualización, la contratación de trabajadores temporales, zafrales y por contrato a término, así como otras formas de empleo “precario”. El objetivo es proporcionar a dirigentes sindicales, delegados de planta, encargados de formación sindical, organizadores y sindicalistas de base una herramienta de organización para concientizar sobre los riesgos de la tercerización y la eventualización y movilizar a los trabajadores para dar una respuesta sindical eficaz.



Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

