



Multinacionales Españolas en América Latina: “Luces y Sombras” en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Reunidos en la Escuela Sindical “Julián Besteiro”, durante los días 12 al 15 de Noviembre de 2007, 14 organizaciones sindicales representantes de los trabajadores de TELEFÓNICA, REPSOL, ENDESA Y BBVA de los países de ESPAÑA, PERÚ, CHILE, COLOMBIA y ARGENTINA, y los Sindicatos Mundiales UNI- Américas e ICEM, participantes en el Proyecto del “Observatorio Sindical de Empresas Transnacionales Españolas en América Latina”, gestionado por ISCOD UGT, con el apoyo de la AECI, y la asistencia técnica de PLADES.

MANIFESTAMOS:

En el objetivo de la defensa y el desarrollo de la libertad sindical, la negociación colectiva y los derechos laborales y sociales, en las empresas multinacionales españolas en América Latina, manifestamos lo siguiente:

1. **Los análisis o MEMORIAS SOCIALES** realizados en TELEFÓNICA, REPSOL, ENDESA Y BBVA, después de casi tres años de trabajo de investigación-acción acerca de su comportamiento laboral, **nos muestran asimetrías importantes en las condiciones de trabajo entre países y entre empresas.** En todas ellas, aparecen aspectos a mejorar que impactan directamente en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), enfocada de manera filantrópica o como “marketing social”. Es destacable el hecho de incorporar información resultado de consultorías externas que permiten tener un universo más amplio sobre lo que se destaca en este punto.
2. De forma más detallada, destacamos las **principales aspectos laborales de cada una de las 4 Empresas** asociadas al Proyecto:

GRUPO TELEFONICA: “Buenas intenciones” en las Relaciones Laborales.

Los Sindicatos del Grupo Telefónica contamos con un valioso instrumento para la acción sindical internacional: el **Acuerdo Marco Global firmado entre UNI, UGT, CCOO y Telefónica**, a través del cual se establece una interlocución social que ha generado la mejora en las relaciones laborales de la mayoría de países donde Telefónica viene operando.

En el desarrollo del “Observatorio Sindical” y en la MEMORIA SOCIAL del Proyecto, hemos realizado un análisis y seguimiento detallado de toda la evolución del comportamiento de Telefónica en todos y cada uno de los países participantes.

En una valoración global de los mismos, **se evidencian algunos aspectos con oportunidad de mejorar referidos a la RSE, la Libertad Sindical, la Subcontratación y la Salud y Seguridad laboral entre otros:**

- En especial, **reclamamos una atención particular de los trabajadores de Telefónica en Colombia tanto en el tema de libertad y reconocimiento sindical de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones (USTC)**, donde se ha manifestado por los directivos de la empresa en este país la intención de mantener las relaciones laborales directamente con los trabajadores, marginando a la organización sindical.
- **Esta política anti-sindical viene siendo aplicada por los mismos directivos que ordenaron la liquidación, en el año 2003, de Telecom y doce de sus empresas telefónicas regionales** en donde se despidieron cerca de 6000 trabajadores entre los que encontramos madres y padres cabeza de familia, trabajadores con discapacidad y dirigentes sindicales sin la respectiva autorización judicial, como se encuentra establecido en la legislación nacional.
- En lo referido a **la Negociación Colectiva en la empresa Telebucaramanga (Colombia)**, donde Telefónica es el accionista mayoritario, después de cuatro años de presentado el pliego de peticiones a través de la USTC, ha manifestado su voluntad de llegar a un acuerdo negociado, incluso en presencia del Ministerio de la Protección Social de Colombia. **Telefónica en este país no sólo se ha negado a negociar, sino que despidió a un dirigente sindical miembro de la Comisión Negociadora** con el argumento de una autorización del Ministerio de hace cuatro años. Además, están en lista de despido más de 25 dirigentes sindicales con este mismo argumento.
- Observamos también con preocupación **el caso de los trabajadores de Atento en Puerto Rico**, donde la empresa ha utilizado la legislación vigente en contra de la organización sindical, violando así los acuerdos establecidos en el Acuerdo Global de Telefónica, aunque están abiertas conversaciones para resolver el conflicto. Entendemos que esta misma “herramienta” del Acuerdo Global debería abrir vías de solución a la problemática existente en Colombia.

Es importante señalar que la legislación de cada país tiene unas particularidades. Pero, **consideramos necesario el respeto de unas mínimas garantías laborales de los trabajadores, avaladas por los principios de OIT, en todos los países donde haga presencia Telefónica.** Especialmente, en el tema de la subcontratación y/o tercerización de las labores propias de la empresa, donde los trabajadores terciarizados pierden todos los derechos laborales anteriores.

REPSOL YPF (La Pampilla): Marginación laboral

Hemos analizado el conjunto de condiciones laborales de Repsol YPF en la MEMORIA SOCIAL y destacamos como manifiestamente mejorable la situación en la Refinería de la Pampilla (Perú):

- **Libertad sindical.** En esta refinería se viene contratando al personal joven con la denominación de “trabajadores de confianza”, incentivando la desafiliación

sindical. Este atropello ha sido denunciado al Ministerio de Trabajo con resolución favorable al Sindicato. Pero, se continúa otorgando “bonos especiales” por horas extra sólo a los trabajadores de confianza.

- **Formación.** El acceso a Cursos de formación para mantener los conocimientos actualizados, al igual que lo nuevos trabajadores jóvenes, es denegada a los trabajadores de mayor edad. Este desplazamiento es, incluso, motivo de riesgo en la seguridad y salud laboral ya que, como trabajadores de mayor experiencia, ejercen de “Guías o Tutores” con lo más jóvenes.
- **Horario de trabajo.** Especialmente, es denunciado el trabajo a turnos para trabajadores con más de 35 años de servicios y con edades mayor de 60 años, como estaba convenido antes de la administración de REPSOL. Por seguridad deberían de cubrir otros puestos de trabajo, manteniendo unas condiciones económicas similares.
- **Terciarización/Subcontratación.** Se subcontratan tareas y servicios con empresas, cubriendo puestos de trabajo que son de plantilla, con condiciones laborales precarias o “contratos basura”.
- **Medio Ambiente y RSE.** La especial sensibilidad acerca del medio ambiente que REPSOL YPF dice defender debería empezar por preocuparse por sus propios trabajadores, evitando que trasladen a sus domicilios ropas de trabajo contaminadas, circunstancia que se hace en todas las refinerías de España.

ENDESA: Avances insuficientes

El equipo de trabajo de los sindicatos de los trabajadores de Endesa participantes en las jornadas del proyecto observatorio social de empresas transnacionales españolas en Sudamérica, destaca los siguientes aspectos de atención empresarial con los sindicatos:

- **Libertad Sindical.** Se ha producido un avance en el tema de la libertad sindical. Pese a los avances que se dan en Perú, siguen persistiendo en las empresas filiales como “CAM Endesa sin fronteras”, que ENDESA debería reconocer como propia, y donde no existe reconocimiento de la empresa hacia el sindicato. La casa matriz se muestra respetuosa en el país de origen, mientras en sus filiales suele desconocer los acuerdos marco. Endesa es firmante del Compact Global promovido por la ONU y además firmo acuerdo global con ICEM, el cual esta pendiente de renovarse.
- **Terciarización/Subcontratación.** Endesa es de las transnacionales en Sudamérica analizadas la que más recurre a la Tercerización de trabajos propios. A través de este mecanismo, esta incumpliendo con su RSE. En los estudios realizados en todos los países vemos que el número de empleos tercerizados supera ampliamente la plantilla propia.
- **Responsabilidad Social Empresarial.** Se observa una falta de compromiso en la empresa, así como en los Gobiernos sobre la importancia de la RSE. Endesa solo

utiliza las recomendaciones de la RSE como marketing, sin profundizar en sus contenidos.

- **Seguridad y Salud Laboral.** En todos los países se tiene un PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, En Colombia y Argentina, existen comisiones mixtas con participación de las organizaciones sindicales. En Chile y Perú existen comisiones de trabajo, donde los sindicatos no participan.

BBVA-Responsabilidad laboral en América Latina:

“un escaparate vacío”

Concluida la recopilación de datos acerca de las condiciones laborales en las Entidades que la Empresa BBVA tiene establecidas en los Países de Argentina, Chile, Colombia y Perú podemos afirmar sin temor a equivocarnos que **las Políticas de Recursos Humanos y Relaciones Laborales son, en general, discriminatorias, excluyentes y carentes del mas mínimo respeto hacia los distintos grupos de empleados que aglutina esta Empresa.**

Estamos en condiciones de aseverar que BBVA lejos de ser actor principal en el respeto y la mejora de las condiciones laborales más allá de los mínimos de las respectivas legislaciones de cada País, **las diferentes Direcciones Empresariales están optando por el empobrecimiento de las mismas.**

- **Clima laboral “tercermundista”.** Se constata **la presión generalizada en pro de la extensión de jornada gratuita** por el olvido sistemático del reconocimiento de las horas extraordinarias y por tanto de su estipendio.
- Asimismo **la escasa transparencia en las políticas de promoción y ascensos**, nos hacen recordar políticas añejas del palo y la zanahoria.
- Otra **práctica común es el acoso laboral.** Muchos empleados al cometer el delito de cumplir 50 años, son perseguidos para que renuncien a su puesto de trabajo mediante bajas inducidas o por el contrario son sometidos a una interminable rueda de destinos por diferentes oficinas
- **Prácticas antisindicales.** Alcanzan los límites del estupor y la vergüenza ajena: despidos injustificados de dirigentes sindicales, y afiliados en **Perú**; intentos de erradicar la negociación colectiva con los sindicatos en **Colombia** y, en todos los países, un objetivo preeminente: la desincentivación de la afiliación a

cambio de mejoras individuales y la incentivación de la desafiliación con promesas de ascensos.

- **Responsabilidad Social Empresarial.** Más allá de las profusas publicaciones que BBVA edita sobre Responsabilidad Social, podría atisbarse un punto de sensibilidad para su primer colectivo de interés: sus empleados.

Nada más lejos: Ni se reconocen a los trabajadores, ni a sus legítimos representantes como actores estratégicos internos. **En materia laboral muestran “un escaparate vacío”, justo al lado del otro escaparate, éste si esta lleno, de mecenazgo y caridad.**

Los trabajadores de BBVA llevan varios años colaborando en los incrementos espectaculares de la cuenta de beneficios y, en concreto, en **este año se celebra el 150 aniversario de la creación de BBVA y el 75 de Bancomer.** Muchos fastos, mucha carrera popular, muchos gastos de cara a las portadas de periódicos y a la galería del mundo que nos mira y nos evalúa. **Pero, en casa, aún estamos esperando que se nos reconozca el esfuerzo con una compensación económica.**

En el ranking bancario aparecemos en general en segundo lugar, hay otros que ocupan el primer lugar inclusive en el reconocimiento del esfuerzo de sus trabajadores.

Como evidencia de los anterior destaca el hecho de los representantes sindicales de los trabajadores de los países mencionado no fueron recibidos por la Dirección en España a pesar de su presencia física en Madrid.

3. Por otra parte, los participantes en el Seminario **valoran muy positivamente la Reunión de los Interlocutores sociales**, auspiciada por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y la OIT, en el marco de la XVII Cumbre Iberoamericana de Santiago de Chile celebrada en Buenos Aires (Argentina) los días 29 y 30 de Octubre de 2007 que, **conjuntamente de forma tripartita con los Gobiernos, pretende consolidar en América Latina un modelo de desarrollo económico sostenido, sostenible y con cohesión social.** Apoyamos y destacamos los siguientes compromisos de la DECLARACION:

- “La importancia de diseñar y aplicar políticas públicas nacionales que incorporen el diálogo social para promover el desarrollo social” (p. 4)
- “Representamos de forma legítima y profesional a los empleadores y trabajadores de los países Iberoamericanos y la existencia de actores sociales sólidos y representativos, en un clima de independencia y reconocimiento recíproco, es presupuesto fundamental para la existencia de un diálogo social genuino. En este sentido, **resulta esencial que se garantice el respeto de la libertad sindical y protección eficaz de la actividad sindical y empresarial, así como la autonomía colectiva para trabajadores y**

empleadores, lo que lamentablemente no sucede en algunos países de la región”
(punto 5)

4. A partir de los trabajos y conclusiones realizados en este Seminario y, en coherencia con el positivo balance del Diálogo Social en España después de casi 30 años de democracia, **requerimos de las empresas multinacionales españolas en América Latina a las que pertenecemos** como trabajadores y representamos como Sindicatos:

- Para que se impliquen de forma efectiva en el Diálogo Social nacional, en el respeto a la Libertad sindical y a la Negociación Colectiva e **integren en sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) los Principios Fundamentales de la OIT de 1998 como referencia del “trabajo decente” en cada uno de los países donde están ubicadas.**

5. Finalmente, en este esfuerzo que se hace, desde los sindicatos españoles (ISCOD-UGT), y de los sindicatos nacionales miembros de la UNI e ICEM, tanto de: Argentina, Colombia, Chile y Perú, y en el futuro de otros países más, **debe contar con el apoyo de todos; empresarios, gobiernos y los y las trabajadores, para que se consolide la cohesión social, objetivo esencial de la democracia y la cohesión social en nuestros países.** Se reafirma el compromiso de ISCOD-UGT, UNI e ICEM y sus miembros, de continuar en este esfuerzo necesario para el desarrollo pleno de los pueblos.

Esperamos contribuir con nuestro trabajo a unas relaciones beneficiosas tanto para las empresas como para los trabajadores a los que representamos.

Madrid, 15 Noviembre de 2007

SINDICATOS POR EMPRESA Y PAÍS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO DE ISCOD-UGT CON FINANCIACION AECI “TRANSNACIONALES ESPAÑOLAS EN AMERICA LATINA”.

BBVA:

Argentina: Asociación Bancaria – AB (Sociedad de Empleados de Banco). Participa Guillermo Maffeo representante del sindicato de BBVA (Banco Francés) (Miembro de CGTRA y UNI).

Chile: Confederación Bancaria de Sindicatos de Chile (CESTEBA), Representante John Poblete (Sindicato unificado BBVA) (Miembro de CUT Chile y UNI)

Colombia: Unión Nacional de Empleados Bancario (UNEB) (BBVA Banco Ganadero) Miembro de CUT y próxima incorporación a UNI. Representante, Guillermo Reyes

Perú: Centro Federado de Empleados del Banco Continental- CFEBBC. Representante Napoleón Chumbe Albornoz, Secretario de Defensa

España: Sección Sindical UGT – BBVA Sector Banca- de la Federación de Servicios (FES-UGT)

TELEFONICA:

Argentina: Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las telecomunicaciones de la República Argentina – FOEESITRA. Secretario General: Rogelio Rodríguez,

Chile: - Federación Nacional de Ínter empresas de Telecomunicaciones de Chile – SINTELF, Presidenta: Teresa Brunot. (Miembro UNI y CUT)

Perú: Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica de Perú, S.A. – SUTTP. José Centurión (Miembro de CGTP y UNI).

Colombia: Unión Sindical de Trabajadores de la Comunicación – USTC, Representante Álvaro Molina Quiñonez

España: Sección Sindical de Telefónica –Sector Comunicaciones- de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar (FTCM-UGT).

REPSOL:

Argentina: Sindicato Unitario. Contacto: Rodolfo Santos Migliano (CGTRA)

Perú: Sindicato Único de Trabajadores “Refinería La Pampilla”. Secretario General: Jaime Yengle O.

España: Sección Sindical de REPSOL –Sector Energía- de la Federación de Industrias Afines (FIA-UGT)

ENDESA:

Argentina: Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza - FATLYF. Secretario de Cultura , Educación y Deportes , Antonio Hugo Caruso (CGTRA y UNI)

Chile: Sindicato Ínter empresa Nacional de Trabajadores de Endesa y Filiales – SINTEF. (CUT y UNI), Secretario General, Walter Van Battemburg.

Colombia: Sindicato de Trabajadores Eléctricos de Colombia – SINTRAELECOL. Jaime Nicolás Pinzón (CUT y Fraternal de UNI).

Perú: Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao – SUTREL. Secretario de Organización : Julio Rivera. (UNI)

España: Sección Sindical de ENDESA –Sector Energía- de la Federación de Industrias Afines (FIA-UGT)

UNI-Américas

Rodolfo Benítez, Secretario Regional

José Molina, Director Regional

ICEM

Carol Bruce, Representante para América Latina

-Para más información, consultar:

www.observatoriosindical.org