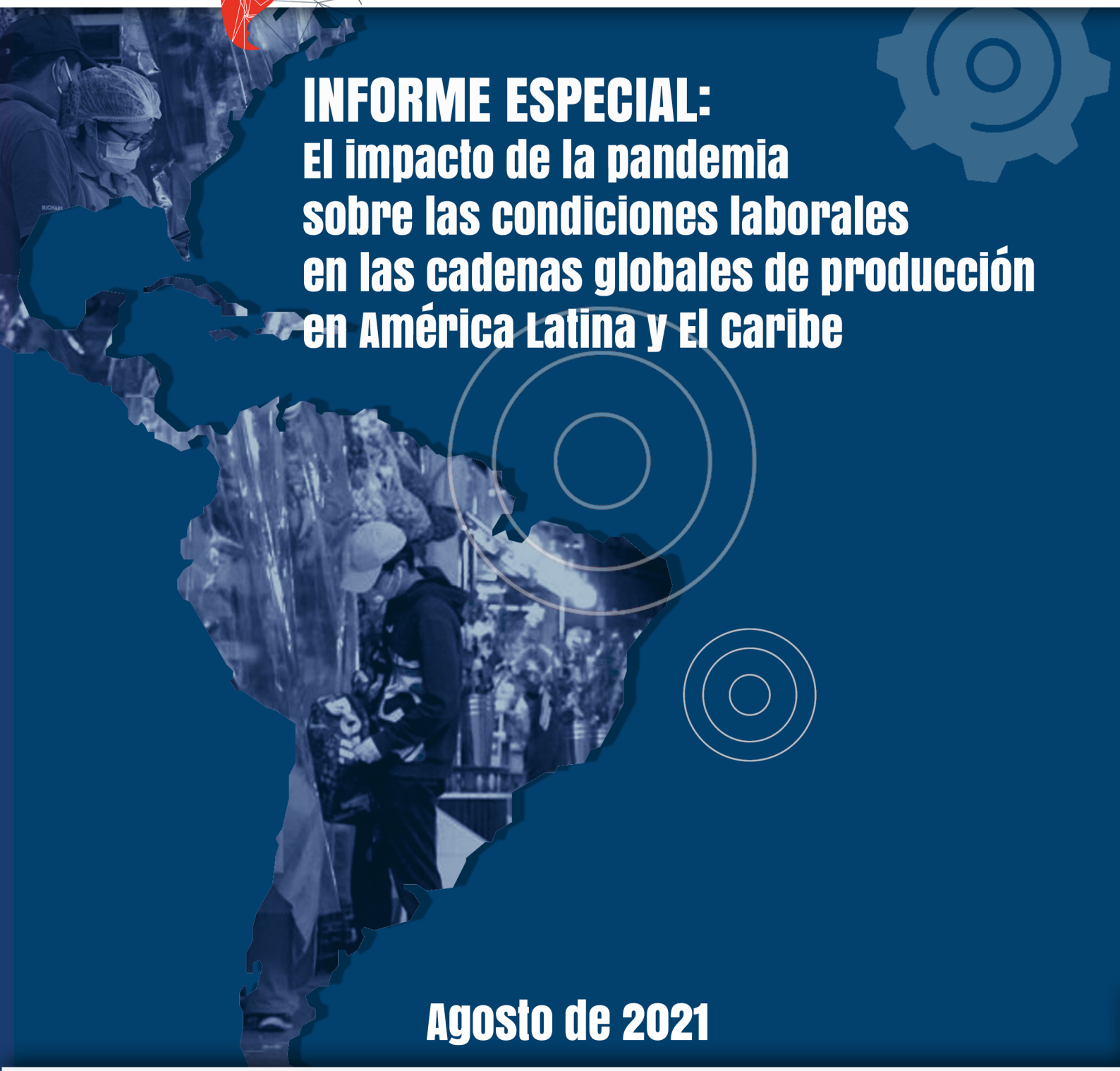
OBSERVATORIO
LABORAL DE LAS AMÉRICAS



INFORME ESPECIAL:
El impacto de la pandemia sobre las condiciones laborales en las cadenas globales de producción en América Latina y El Caribe

Agosto de 2021

CSA TUCA

ITUC CSI IGB

Apoyo DGB BILDUNGSWERK BUND

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Fred Redmond - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Formación y Educación Sindical**

Jordania Ureña Lora - **Secretaria de Políticas Sociales**

Bárbara Figueroa - **Secretaria de Desarrollo Sustentable**

Contenido y Redacción
Equipo de CSA
Cecilia Anigstein
Mariana Barattini
Martín Kalos

Revisión y Edición
Equipo CSA
Corrección de estilo
Celina Lagrutta
Diseño gráfico y diagramación
Norah Gamboa Vela
Fotografia
OIT

Todos los derechos reservados © 2021,
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org
Agosto de 2021

Esta publicación es parte del Proyecto "Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de los trabajadores/as en las cadenas de producción en las Américas", financiada por el BMZ en el marco del proyecto PN: 2019 2602 1/ DGB 0018 y el contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del editor

INFORME ESPECIAL:

El impacto de la pandemia sobre las condiciones laborales en las cadenas globales de producción en América Latina y el Caribe

Tabla de contenidos

Introducción 5

1. Cadenas globales de producción (CGP) y precariedad desde la perspectiva del movimiento sindical..... 6

2. Panorama y tendencias regionales e impacto de la crisis del COVID-19 en las CGP 9

3. Ofensiva empresarial y respuestas sindicales en la pandemia. Balance a partir de cuatro casos en la región..... 10

3.1. La cadena automotriz-autopartista. El caso de Ford en Brasil 11

Caracterización de la cadena y la empresa..... 12

Conflictos, acciones sindicales y resultados 14

El cierre de las fábricas de Ford en Brasil 16

3.2. La cadena textil. El caso de Guararapes en Brasil 17

Caracterización de la cadena y la empresa 18

Conflictos, acciones sindicales y resultados 20

3.3. La cadena agroalimentaria. El caso de Chiquita Brands en Costa Rica 22

Caracterización de la cadena y la empresa 23

Conflictos, acciones sindicales y resultados 24

3.4. La cadena de extracción minera. El caso de la Minera Panamá SA 26

Caracterización de la cadena y la empresa 26

Historia y contexto de Cobre Panamá / Minera Panamá 28

Conflictos, acciones sindicales y resultados 29

4. Reflexiones finales 30

Referencias bibliográficas 32

Introducción

Desde enero de 2017, el proyecto "Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de los trabajadores/as en las cadenas de las Américas", desarrollado en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Panamá y República Dominicana, involucrando a las centrales afiliadas a la CSA de dichos países y con apoyo de la DGB-Bildungswerk de Alemania, viene desarrollando actividades de debate, investigación y sistematización de conocimiento acerca de los procesos y condiciones de trabajo, así como del tipo de inserción en las cadenas globales de producción de dichos países. Junto con el desafío de producir conocimiento desde y para la clase trabajadora, el proyecto se propone fortalecer la organización de las trabajadoras y trabajadores en las cadenas globales; y el reconocimiento y formalización de los colectivos invisibilizados debido a las condiciones de extrema precariedad y desigualdad, resultado de complejos procesos de tercerización y deslocalización de la producción que están en la base de esta forma de organización del trabajo.

En continuidad a esa serie de trabajos e investigaciones ya realizados, este informe analiza el impacto de la pandemia sobre las condiciones laborales en las cadenas globales de producción en la región con énfasis en seis países: Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Panamá y República Dominicana. En particular, se mostrará la profundización de la precarización laboral, los conflictos sindicales desencadenados a partir de los nuevos ataques contra los derechos laborales y la respuesta por parte de sindicatos y/o centrales sindicales en los ámbitos nacionales correspondientes, considerando a cuatro cadenas globales de producción.[1]

A tal fin se seleccionaron un conjunto de casos sectoriales testigo, que buscan dar cuenta de los procesos en curso y tendencias más significativas en estos segmentos laborales. Estos casos ilustran de qué manera las empresas han encontrado en la crisis provocada por la pandemia una oportunidad y las condiciones propicias para implementar procesos de reestructuración que implican la destrucción y/o precarización de puestos de trabajo; cómo se han beneficiado de los paquetes de ayuda anti-crisis de los gobiernos, mientras extreman la explotación y profundizan la precarización de sus trabajadores/as; y, finalmente, cómo impunemente violan normativas laborales nacionales, con la pasividad cómplice de los gobiernos que se muestran sordos frente a los reclamos sindicales.

El informe se detiene en la cadena automotriz-autopartista, con el caso de Ford en Brasil; en la cadena textil, con el caso de Guararapes, también en Brasil; en la cadena agroalimentaria, con el caso de Chiquita Brands International en Costa Rica, y en la cadena de la extracción minera, con el caso de la Minera Panamá en Panamá.

1. El abordaje metodológico, cualitativo, se enfoca en un lenguaje inclusivo y claro, adaptado al mundo sindical y social de la región, cuatro casos testigo resonantes durante 2020 y 2021, en empresas transnacionales con presencia en los países seleccionados. Se consideró la experiencia y posicionamiento de la CSI y la CSA frente a la actuación de las empresas transnacionales, el poder corporativo y las cadenas globales como expresión concreta de las diversas formas de precarización laboral actual. Se realizaron entrevistas con informantes clave, además de utilizar fuentes de información tales como las provistas por instituciones como OIT o CEPAL, así como de organizaciones sindicales como la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales y la propia CSA.

1. Cadenas globales de producción (CGP) y precariedad desde la perspectiva del movimiento sindical

El enfoque de cadenas globales ha incluido en su desarrollo conceptual distintas aristas y ejes[2]. En una breve síntesis, en primer término, las cadenas globales de suministro (CGS) son redes internacionales de intercambio de bienes y servicios, que involucran el flujo de información, procesos y recursos por el mundo. Por su parte, las cadenas globales de valor (CGV) involucran e incorporan a todo el conjunto de actividades y actores requeridos para la producción, distribución y consumo final de cada producto, de manera integral. Finalmente, al hacer énfasis en los procesos de trabajo en toda la cadena y en cada eslabón, desde CSA se propone la denominación de cadenas globales de producción (CGP). Desde este enfoque es posible analizar las consecuencias de la fragmentación internacional de la producción, tanto desde el vínculo que se da entre distintas firmas que forman parte los eslabones de cada cadena, como de las regiones geográficas del planeta en las que operan y en particular del impacto sobre las condiciones laborales y los procesos de trabajo en cada uno de estos ámbitos.

Si bien existen CGP mundiales desde la edad media, por ejemplo, con mercancías producidas en colonias en Asia o América, manufacturadas en Europa y comercializadas luego en todo el mundo, además del comercio de fuerza de trabajo esclava desde África, fue la creciente concentración de actividades productivas en zonas industriales y por ende de la población consumidora la que avaló una potenciación de la desagregación geográfica entre los momentos de producción y de consumo. La expansión del proceso de globalización durante el siglo XX dio lugar a grandes corporaciones mundiales que funcionan como decisores primordiales[3] en los eslabones "núcleo" de esas cadenas: son quienes definen qué, cómo, dónde y cuánto se producirá de cada producto, descentralizando, tercerizando y asignando operaciones de suministro, fabricación y distribución de insumos a otras empresas en distintos países y regiones. Estas empresas transnacionales, que se ubican en el núcleo de cada CGP, acaparan los eslabones estratégicos. Esto no sólo les permite influir marcadamente sobre los demás eslabones, sino sobre todo apropiarse de la mayor porción del valor agregado en toda la cadena.

El proceso de globalización conlleva entonces la transnacionalización del capital que implica una jerarquía impuesta desde estas empresas que concentran el poder y la toma de decisiones al interior de la cadena. Esta dinámica profundiza y explica en parte la dinámica del capital mundial (Norte Global / Sur Global o centro / periferia) pero sobre todo a través de los procesos de tercerización y deslocalización acrecienta

2 Desde la segunda mitad de la década de 1980, distintos autores retomaron las teorías de la división del trabajo postulada por Adam Smith, las ventajas comparativas de David Ricardo, los costos de transacción (internalizados o de mercado) planteados por Ronald Coase y Oliver Williamson, la fragmentación productiva de Jones y Kierzkowski y la teoría de los "sistemas de valor" de Porter para confluir en lo que inicialmente se denominó cadenas globales de suministros o de commodities (CGC, por las siglas de "Cadena Global de Commodities"). Entre estos autores, además del propio Porter (1985), se destacan Hopkins y Wallerstein (1986) que definieron a las CGC como una "red de procesos laborales y productivos cuyo resultado último es un bien final" y Gary Gereffi (1989) que las estudió para comprender el desarrollo de Asia oriental y América Latina. Conceptualmente, las CGC permiten analizar la entrada, traslado y/o salida a lo largo de cada eslabón de una cadena para cierta mercancía. El desarrollo de estos análisis dio lugar al concepto de Cadena Global de Valor (CGV) y Cadena Global de Producción (CGP).

3 Bajo el enfoque teórico de las CGP o CGV, en estas estructuras jerárquicas pueden darse vínculos internos (con empresas subsidiarias), dependientes o más equiparables entre los distintos actores de cada etapa, dependiendo de las características técnicas y de mercado de cada mercancía y de los actores en cada eslabón.

el impacto negativo en las condiciones de trabajo, generalizando formas de precarización laboral a lo largo y ancho del planeta. La actual división internacional del trabajo y las formas que adopta en cada país están, entonces, íntimamente ligadas con los mecanismos de distribución desigual del valor al interior de las CGP.

En términos generales, en cada CGP hay una fase inicial que atañe a la obtención de los insumos y materias primas, pudiendo incluir además la investigación y desarrollo de procesos y productos. Luego vendrán las etapas de producción (transformación material de los insumos y materias primas, en una mercancía final para esa etapa del proceso); marketing; venta; distribución y comercialización; y eventualmente, un servicio post-venta. En cada uno de estos eslabones pueden darse condiciones laborales diversas, en diferentes puntos del planeta, enmarcadas en distintas empresas; pero uno de estos eslabones en general actúa como "núcleo" que influye sobre los demás imponiendo condiciones.

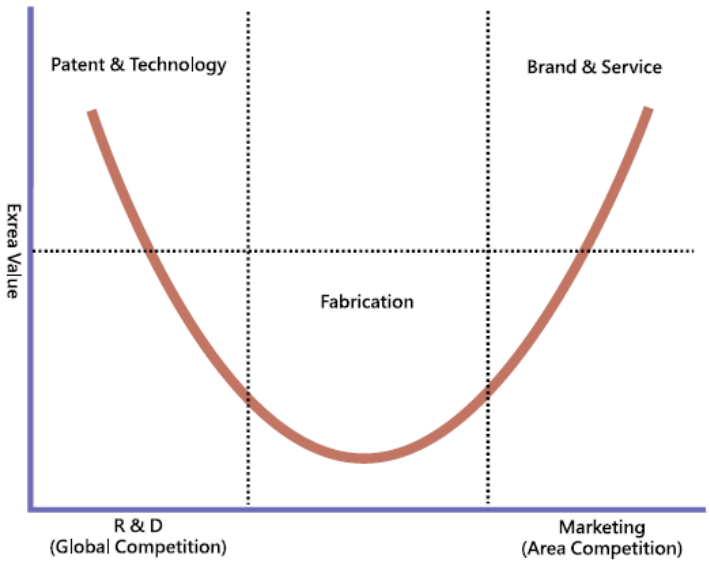
En definitiva, las CGP tienen diversas características generales que deben analizarse en cada caso puntual:

- Son fragmentadas: el conjunto del proceso productivo puede descomponerse en eslabones. La interacción entre estos eslabones depende de cómo, las empresas que dominan cada CGP desde su eslabón núcleo, pretendan influir sobre las demás, imponiendo condiciones de producción y de compra-venta y por tanto interviniendo también en las condiciones de trabajo.
- Las empresas en el eslabón núcleo influyen sobre las demás empresas en la CGP a partir de una combinación de control e integración, a través del manejo de las relaciones asimétricas de poder a lo largo de la cadena y la imposición de condiciones.
- Se encuentran geográficamente dispersas: según los criterios de cada empresa núcleo, tenderán a buscar maximizar su apropiación de ganancias, por ejemplo, mediante la búsqueda de menores costos laborales o logísticos, menores impuestos y tasas, facilitación o ventajas burocráticas o administrativas, cercanía a los lugares de obtención de materias primas y/o de consumo masivo, etc.
- Las cadenas globales se han basado históricamente y aún hoy tienden a incrementar la tercerización y deslocalización de la producción y esto repercute directamente en las condiciones de vida y trabajo, por ende, en las desigualdades ya pre-existentes a nivel mundial. Entender los procesos de trabajo (incluso tercerizados y/o precarizados) como parte de la misma unidad productiva integrada en el sistema capitalista mundial, permite reconocer a otros/as trabajadores/as como parte de la misma cadena con quienes se comparten luchas sindicales similares.
- Reducen la capacidad de regulación por parte de cada Estado nacional, en particular porque concentran la información y poder para la toma de decisiones en unas pocas empresas núcleo de cada CGP, limitando la participación de Gobiernos y trabajadores/as en el diseño y ejecución de políticas y acciones tendientes a la mejora de sus condiciones de trabajo y vida. Este proceso tiende a lo que se denomina "captura del Estado", que es "el ejercicio de influencia abusiva por parte de élites económicas y políticas, para que las leyes y los gobiernos funcionen de acuerdo a sus intereses y prioridades, y en detrimento del interés general de la población. Estas acciones

contribuyen a aumentar la brecha de la desigualdad y perjudican la democracia" (OXFAM, 2018). Entre los mecanismos más habituales de captura del Estado se incluyen la cooptación de las líneas hegemónicas de los discursos en medios masivos de comunicación; el flujo constante de empresarios/as o dirigentes/as de las empresas que pasan a ser funcionarios/as públicos/as y viceversa, garantizando la defensa de sus intereses empresariales desde las instituciones públicas (lo que se conoce en este contexto como "puerta giratoria"); el lobby o cabildeo (ya institucionalizado, oscuro o directamente ilegal a partir de prácticas de corrupción) y el uso de paraísos fiscales y mecanismos de evasión y elusión tributaria para ocultar el flujo de fondos entre empresas, instituciones públicas y/o las personas que las dirigen en cada momento (el caso de la empresa Chiquita Brands en Costa Rica o Minera Panamá en Panamá ilustran este fenómeno).

Como queda ilustrado en la denominada curva de la sonrisa de las cadenas globales (gráfico 1), puede afirmarse que la modalidad de inserción en las CGP típica de los países de América Latina y Caribe, concentrada en los eslabones de fabricación y logística, implica una condición de debilidad estructural: menor valor agregado, mayor subordinación a los eslabones núcleo, peores condiciones laborales y salarios. Asimismo, y como ha sido advertido por diversos estudios, entre los cuales destacamos los realizados desde CEPAL[4], se trata de los eslabones en donde la automatización y la reconversión tecnológica implican pérdida directa de empleos, en un contexto de rezago en la introducción de innovaciones que podría alimentar una dinámica de repliegue y relocalización hacia las economías más industrializadas y por tanto provocar destrucción de empleos y desindustrialización en la región.

Gráfico 1: Curva de la sonrisa de las CGP. Fuente: Rico Shen, 2007, Wikimedia Commons



4 Véase: Cimoli, Mario. 2019. Presentación del 5 de marzo de 2019, CEPAL, Santiago; Weller, J. Gontero S. y Campbell, S. 2019. "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana". Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo", serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

2. Panorama y tendencias regionales e impacto de la crisis del COVID-19 en las CGP

La pandemia de COVID-19 llevó a la mayor crisis económica del siglo XXI en las economías de América Latina y el Caribe; incluso a nivel global, el año 2020 marcó la mayor caída en la actividad económica desde la Gran Depresión en la década de 1930. A la vez, la emergencia sanitaria mundial permitió ver con mayor claridad la dinámica predatoria de un modelo de desarrollo neoliberal que genera cada vez mayores niveles de violencia y explotación, a fin de sostener la concentración de la riqueza y los ingresos, la marcada asimetría de poder entre el Norte y el Sur globales, los perjuicios que la crisis socioecológica traen sobre los pueblos y territorios (con el cambio climático como protagonista ineludible) y la profundización de tendencias previas respecto del empeoramiento de las condiciones laborales y de la vida en nuestra región. Esta nueva etapa de la crisis se perpetúa y empeora con la segunda y la tercera ola de contagios de COVID-19 y sin un avance significativo en la inmunización (mediante vacunas) de gran parte de la población.

Así, el costo de la crisis recae en mayor proporción sobre la clase trabajadora: las pérdidas de empleos e ingresos, las suspensiones y reducciones de las jornadas laborales y el abuso de poder pasando por encima de los derechos laborales legalmente vigentes, se cuentan de a millones y proliferan en toda la región. En términos sectoriales, el empleo en el comercio, restaurantes y hoteles, turismo, actividades culturales y la industria manufacturera no esencial, fueron los más impactados. Esta crisis llevó a una reducción abrupta en el empleo informal, y en menor medida del empleo formal, derivada primero de las restricciones para movilizarse por el tejido urbano y luego de la merma de ingresos en las familias (que así reducen sus compras y gastos en productos y servicios del sector informal). Por ende, las y los trabajadoras/es en condiciones de informalidad o precariedad han sido particularmente perjudicadas y en especial las mujeres trabajadoras y las personas jóvenes que ya enfrentaban condiciones adversas para el trabajo. Las mayores pérdidas de empleos e ingresos se produjeron entre trabajadores/as que ya tenían menos recursos económicos y simbólicos para sobrellevar la crisis. De acuerdo a OIT (2020), durante 2020 en ALyC habría al menos 11,5 millones de nuevos desempleados (una suba de 3,4 puntos porcentuales en la tasa de desempleo de la región) y 30 millones más de personas pobres.

En este contexto, el conjunto de los y las trabajadoras y sus organizaciones sindicales en toda América Latina y el Caribe se encuentran en una situación de suma fragilidad que condiciona la capacidad de respuestas colectivas, frente a políticas ruinosas o el desamparo por parte de los Estados. En todos y cada uno de los países de nuestra región los gobiernos han implementado (en el mejor de los casos) políticas paliativas que apenas han servido para morigerar el aumento de la pobreza, la indigencia, el desempleo y la exclusión social. La combinación de algunas políticas inmediatas de salud pública que restringieron la actividad económica, las transferencias parciales e insuficientes a las familias y las iniciativas para buscar adaptarse a una nueva normalidad post-pandémica (para la cual aún no se vislumbra un horizonte cierto) generaron un amplio perjuicio en materia laboral. Más aún, en general los gobiernos no han intervenido (o lo han hecho de manera sólo testimonial) ante los abusos de poder por parte de empresas que aprovecharon la pandemia como excusa para avasallar los derechos laborales de sus trabajadores/as.

Las medidas de distanciamiento social como prevención de los contagios tomadas por los gobiernos para restringir la circulación y propiciar el aislamiento

obligaron a las organizaciones sindicales a implementar medidas de protesta en formatos no tradicionales, por ejemplo, con un uso cada vez mayor de las redes sociales. Sin embargo, dentro de lo que ha sido posible en cada región, ha habido durante 2020 y lo que va de 2021 numerosas medidas de fuerza, tanto por luchas y casos particulares de cada sector, como de manera multisectorial (en alianzas y confluencias con otros movimientos sociales), con reivindicaciones de carácter sociopolítico, tal como se analizó en los últimos boletines de la CSA (un ejemplo de sindicalización incipiente en sectores con menor tradición de organización se verá en este informe con el sector textil de Brasil).

Antes de la pandemia de COVID-19 se advertían preocupaciones y retrocesos en los procesos de globalización y de expansión de las CGP. Incluso una publicación conservadora en términos económicos y cuya línea editorial se identifica con las empresas, como es la británica The Economist, a mediados de 2019 publicaba una serie de artículos sobre este acortamiento de las cadenas globales, donde encontraba que las cadenas "ya estaban experimentando el cambio más rápido en décadas en respuesta a tendencias más profundas en los negocios, la tecnología y la sociedad" (The Economist, 2019). La crisis sanitaria mundial reafirmó la importancia de un mayor control y/o cercanía por parte de las empresas núcleo en torno a toda la cadena, incluyendo a los proveedores de sus proveedores y a los riesgos asociados a la logística del comercio mundial. Que la pandemia interrumpiera las operaciones habituales de numerosas CGP incrementó la percepción, por parte de las empresas decisoras en los eslabones núcleos, sobre los riesgos de la dependencia respecto de lugares de producción (como, en forma destacada, China). Por ende, se reforzó durante 2020 y 2021 la tendencia a relocalizar una parte sustantiva de esos eslabones en países desarrollados, incluso en ocasiones sin aumentos considerables en costos (debido a la aceleración de la automatización, la aplicación de inteligencia artificial, la digitalización y/o el teletrabajo). Este proceso de acortamiento de las CGP implica un nuevo impacto en las condiciones de trabajo y vida de numerosos/as trabajadores/as; en particular, el perjuicio inmediato derivado de la reducción de los puestos de trabajo creados en estas CGP en países periféricos y del Sur global (en este informe, un ejemplo concreto de este proceso de relocalización y acortamiento de las cadenas globales se mostrará con el caso de Ford en Brasil).

3. Ofensiva empresarial y respuestas sindicales en la pandemia. Balance a partir de cuatro casos en la región

Las empresas transnacionales aprovecharon el contexto de pandemia para implementar procesos de reestructuración y avance en sus políticas históricas, que implicaron la violación de derechos humanos, laborales y sindicales. En línea con los conceptos y tendencias ya resumidos, para el presente informe se han seleccionado cuatro casos de estudio, con criterios complementarios[5].

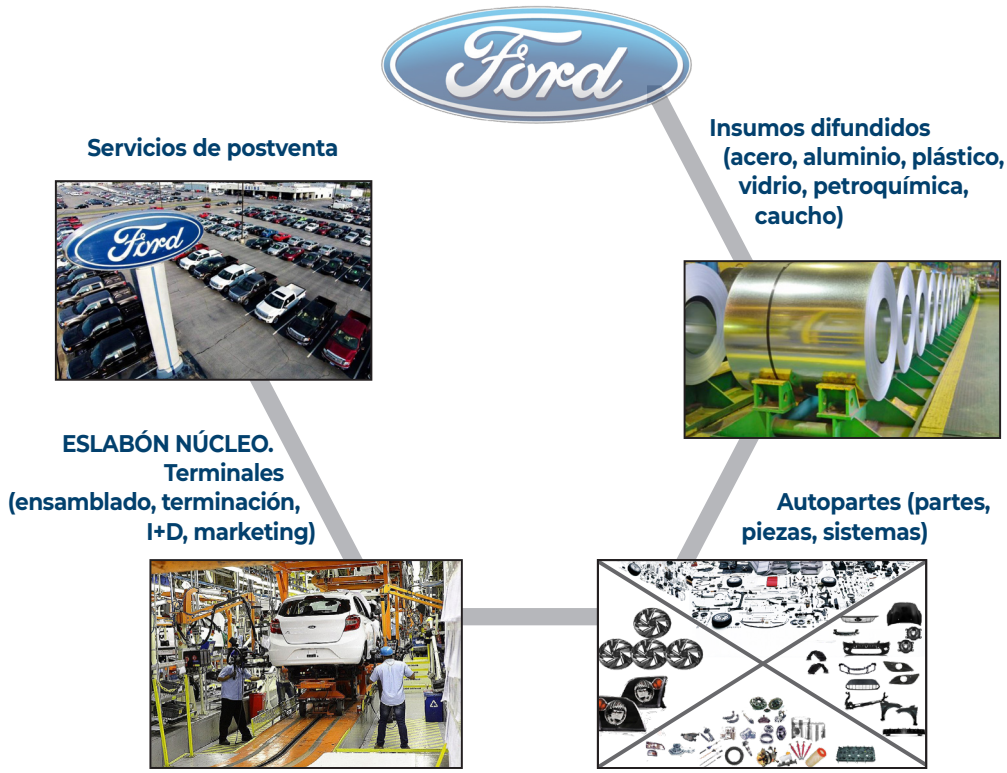
5 Para profundizar en el conocimiento de las particularidades de cada caso, hemos realizado una serie de entrevistas cualitativas con sus principales referentes, a quienes les agradecemos por su tiempo y dedicación. Para el caso Ford Brasil, de la CUT a Maicon y a Alexandre Bento. Para el caso Grupo Guararapes de Brasil, a Cassia Buffeli, Presidenta Adjunta UGT y Presidenta del Sindicato de Costureras de Ibitinga y para el caso de Chiquita - Costa Rica, a Ligia Solis - Central Social Juanito Mora Parra - ANEP

- En primer lugar, un caso de la cadena automotriz-autopartista en uno de los países en donde ésta tiene mayor inserción (Brasil) y a partir del conflicto desatado con una multinacional de origen estadounidense (Ford) que prevé relocalizar su producción por completo en otros países, acortando los eslabones en su CGP.
- En segundo término, también en Brasil, el caso de una empresa (Guararapes) de la cadena textil, con numerosos conflictos por abusos frente a los derechos sindicales y laborales.
- Luego, una multinacional agroalimentaria, Chiquita Brands International (de origen estadounidense), con un vasto historial de ataque a los derechos humanos y laborales de los países latinoamericanos en los que opera, en este caso a partir de los reclamos y medidas de fuerza sindicales desatados por sus abusos durante la pandemia de COVID-19 y la inacción gubernamental en Costa Rica.
- Finalmente, para Panamá, el caso de Minera Panamá (filial de una minera multinacional canadiense) en la extracción minera.

Así, se profundiza en casos que han tenido un alto impacto en diferentes regiones y que ya han sido abordados en estudios y boletines de la CSA; profundizando en lo ocurrido en un país de América del Sur y dando cuenta de distintas luchas sindicales en dos naciones de América Central, para acercarse luego a una mirada integral sobre el impacto de la pandemia en las condiciones laborales en toda la región.

3.1. La cadena automotriz-autopartista. El caso de Ford en Brasil

Eslabones de la cadena automotriz-autopartista



Caracterización de la cadena y la empresa

La cadena global de producción del sector automotriz se caracteriza por una fuerte integración a nivel global. Los principales actores de esta cadena son las terminales y los proveedores globales de partes, componentes y sistemas.

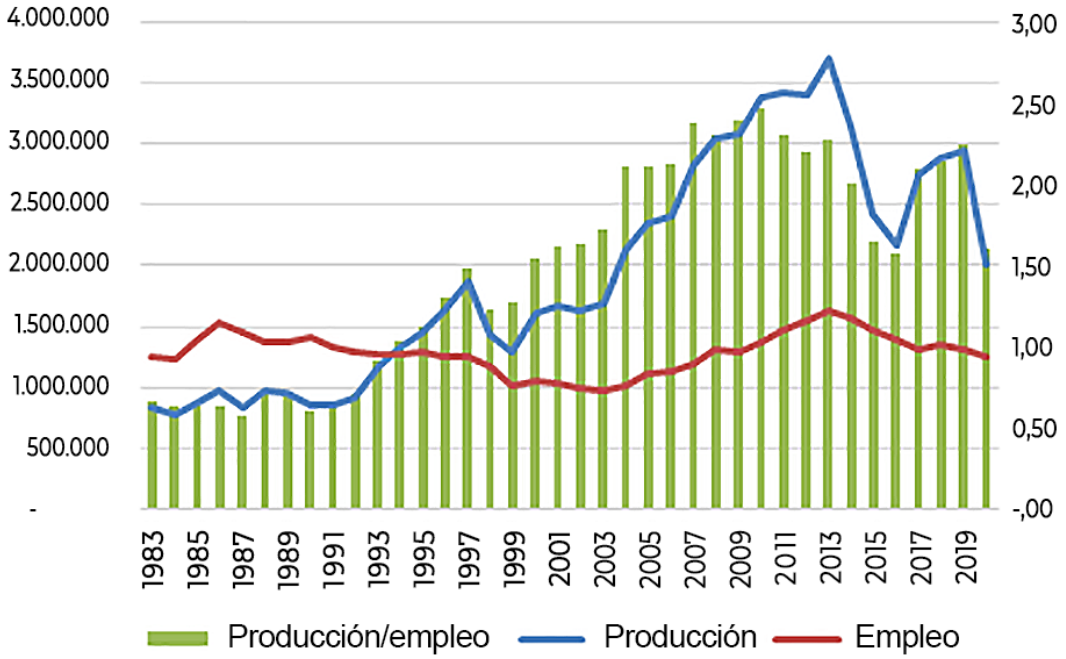
La cadena automotriz-autopartista se estructura en tres grandes eslabones. El primer eslabón está constituido por empresas proveedoras de insumos: acero, aluminio, productos plásticos y petroquímicos, vidrio, caucho, etc. El segundo eslabón está integrado por firmas autopartistas que transforman los insumos difundidos en partes, piezas y sistemas. El tercer eslabón lo constituyen las empresas terminales, encargadas de las actividades de ensamblado y terminación de vehículos automotores. Los servicios de posventa, que podría considerarse como un cuarto eslabón, son generalmente tercerizados por las terminales en otras empresas. Por su parte, tanto las actividades de investigación y desarrollo como de marketing son desarrolladas por las casas matrices de las terminales en sus países de origen y no se realizan en territorio sudamericano (estos eslabones culminan en el sector ventas a través de concesionarios). Las terminales, supeditadas a sus casas matrices, concentran la toma de decisiones y fuerzan a sus proveedores a cumplir determinados estándares de calidad, adoptar determinados sistemas de información y procesos (Anigstein, Kalos y Robilotta, 2018) y a aceptar las condiciones de venta. En ALyC, tanto Argentina como Brasil se encuentran insertos en varias etapas de la cadena global de producción siguiendo un patrón de comercio regional (en particular al interior del Mercosur y entre ellos). En sus territorios se encuentran los proveedores de insumos básicos; de neumáticos, piezas y autopartes; y las terminales; en todos los cuales la mayoría de los/as trabajadores/as se encuentran registrados/as (formales) y cubiertos/as por convenciones colectivas de trabajo.

El sector automotriz representa aproximadamente el 22% del PIB industrial de Brasil, con sólidos eslabonamientos en la demanda de insumos a las cadenas siderúrgica, metalúrgica, de industria electrónica, de caucho y de plástico. Está compuesto por 31 fabricantes de automóviles, camionetas, camiones, autobuses y maquinaria vial, 590 autopartistas y aproximadamente 5.600 concesionarias de venta al público; con un total de 67 fábricas industriales en 11 estados y 54 municipios. Brasil es el 8° mayor productor automotriz y autopartista del mundo, detrás de China, Estados Unidos, Japón, Alemania, India, Reino Unido y Francia (OICA, Organización Internacional de Fabricantes de Automotores).

El sector se estancó entre 1996 y 2003 en una producción anual de 1,6 millones de vehículos. Desde entonces, el gobierno promovió una mayor oferta de crédito tanto para la inversión por parte de las terminales como para la adquisición de automóviles por parte de los hogares y la producción se incrementó a 3,7 millones en 2013, el récord hasta el día de hoy. Los/as trabajadores/as empleados/as en toda la cadena autopartista y automotriz aumentaron, de 1.128.675 en 2006 a 1.628.974 en 2013, para luego caer nuevamente a 1.383.348 en 2016, según datos de la cámara automotriz ANFAVEA

En 2012 el gobierno, las empresas y los sindicatos acordaron un nuevo régimen automotriz llamado Inovar-Auto (Programa de Incentivo a la Innovación Tecnológica y Densificación de la Cadena de Producción de Vehículos Automotores). A cambio de incentivos fiscales, las empresas debían invertir en infraestructura; investigación y desarrollo; ingeniería, tecnología industrial básica y desarrollo de proveedores; adherir al Programa de Etiquetado de Vehículos e incrementar la integración de contenido local en los vehículos. En el corto plazo, el programa no pudo evitar que la producción de vehículos nuevos en el país se redujera hasta 2,2 millones al año en 2014-2016. En 2017-2019, sin embargo, se produjeron 2,9 millones de unidades por año. Esto implicó un aumento en la productividad laboral del sector: si en la década de 1990 promediaba una producción de 1,03 autos al año por trabajador, en 2006 ese ratio había trepado a 2,13 autos anuales por empleo en la cadena; llegó a un máximo de 2,47 en 2010; y luego se redujo, promediando en 2017-2019 2,16 autos al año por trabajador/a.

Producción, empleo y ratio producción/empleo en la cadena automotriz



Fuente: elaboración propia en base a datos de ANFAVEA. El ratio producción/empleo se encuentra referenciado en el eje secundario.

Inovar-Auto fue parte de las medidas que beneficiaron al sector automotriz con exenciones tributarias totales por 26.200 millones de reales entre 2016 y 2021, lo cual le valió una condena ante la OMC que detuvo ese programa puntual desde 2018 - aunque fue reemplazado por la iniciativa "Ruta 2030" desde ese año -. Ruta 2030 define las reglas de fabricación y comercialización durante 15 años, pero casi sin considerar las demandas sindicales: de las diez modificaciones que los gremios propusieron a esta iniciativa antes de su aprobación, apenas se incluyeron dos en el texto sancionado.

De esta manera, el sector llegó en 2020 a una capacidad instalada de más de 5 millones de unidades al año. Sin embargo, con la pandemia en 2020 se vendieron apenas 2 millones de vehículos nuevos, la cantidad más baja desde 2003; y 5.600 personas fueron despedidas a causa de la crisis, según Anfavea (Asociación Nacional de Fabricantes de Vehículos Automotores).

La perspectiva de dirigentes del sector aporta elementos significativos para comprender la dinámica reciente en el complejo industrial automotriz-autopartista:

> *"Después del golpe de Estado que nosotros sufrimos esto ha sido totalmente desmantelado. Ellos acabaron con todo, por ejemplo, en este programa tú tenías que tener 65% de toda la cadena productiva automotriz en suelo brasileño (...) En 2015 ya se empiezan a desmoronar estos programas nacionales. La primera reforma que hacen es una reforma administrativa tributaria que cambia algunas cosas que los empresarios tenían que aportar al Estado (...) "Entonces después de eso se impone la ley de tercerización, acá en Brasil, mucho se puede tercerizar en las empresas, que no sean los productos finales,, por ejemplo en una autopartista estamos hablando de la cocina, estamos hablando de la limpieza, estamos hablando de otros sectores que no es la línea de producción (...) La puerta de entrada para todo lo que se hace en Brasil hoy, primeramente antes de la reforma*

laboral, fue la tercerización que abrió todo. La tercerización abre la avenida que pavimenta este camino hasta lo que tenemos hoy. Justamente con esto, con la ley de tercerización, esta política que se llamaba "Inovar-Auto", tenía innovar máquina, innovar pesas, innovar un lote de cosas, pero la palabra inicial de este programa era "innovar" y esta ley cambia el propio programa antes de cerrarlo. Entonces, por ejemplo, en Inovar-Auto 65% de la producción tenía que ser en suelo brasileño, eso se ha ido disminuyendo, se pasó al 40% y menos. Porque después de que se abre la tercerización total y completa no necesita hacer un paquete de desarrollo nacional" (entrevista con Maicon Michel Vasconcelos da Silva, Secretario de Relaciones Internacionales de CNM CUT, 25/05/2021)

Conflictos, acciones sindicales y resultados

El sector automotriz tiene mayor proporción de empleo formal que el promedio de la economía brasileña, por lo cual en general sus trabajadores/as están protegidos/as por la legislación laboral y de seguridad social (límites a la jornada laboral, pago de horas extras, vacaciones pagas, cotización a la seguridad social, etc.) y por los convenios colectivos de trabajo negociados por los sindicatos; aunque las empresas tienden a recurrir a la tercerización en otras proveedoras de servicios e insumos donde sí es más habitual el incumplimiento de los derechos laborales. Los trabajadores y las trabajadoras en cada fábrica están representados/as por un solo sindicato. En todo el país, 29 sindicatos metalúrgicos representan a los/as trabajadores/as de las plantas fabriles. Apenas cuatro concentran la representación del 59% del total de trabajadores/as: el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos ABC (de San Pablo, afiliado a la CUT), representa al 23%; el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Betim (Minas Gerais, afiliado a CTB) al 14%; el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Caxias do Sul (Rio Grande do Sul, CTB) al 12%; y el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Curitiba (Paraná, Força Sindical) al 10%. En total, de los 29 sindicatos, a 2014 42% estaban afiliados a la central sindical nacional CUT, 29% a Força Sindical, 11% a CTB, 11% a INTERSINDICAL y el restante 7% a CSP-CONLUTAS y UGT.

El contrato colectivo[6] de trabajo del sector de Concesionarios de Vehículos contiene 75 cláusulas que regulan las relaciones laborales y sindicales. Incluyen un salario mínimo por encima del resto de trabajadores/as de rubros comerciales; beneficios adicionales como bono de transporte, subsidio funerario y guardería; regulación de la jornada laboral, jornadas no laborables y horas extraordinarias; despidos; estabilidad laboral para embarazadas, prejubilaciones y pacientes con VIH; y aportes financieros a la organización sindical. En algunos casos, el incumplimiento de estos convenios ha llevado a medidas de fuerza: por ejemplo, desde 2013 los sindicatos en San Pablo han denunciado que las concesionarias forzaban a sus trabajadores/as a acudir a sus lugares de trabajo los días domingo sin respetar las condiciones pactadas. También entre 2013 y 2017 se produjo una campaña global contra las prácticas antisindicales de la firma Nissan, que incluyó la movilización conjunta de trabajadores en huelga en la fábrica y en concesionarias.

Más recientemente, el proceso de reforma laboral comenzado por el gobierno de Michel Temer y continuado por Jair Bolsonaro resultaron en un ataque al movimiento sindical brasilero en general, profundizadas además por la ausencia de instancias de diálogo social tripartito y de políticas industriales y de desarrollo económico. La Ley 13.467 de 2017 modificó el vínculo laboral y la organización sindical en elementos centrales, incluyendo la capacidad de negociar convenios colectivos y la introducción de formas atípicas de contrato de trabajo, con la intención de flexibilizar las condiciones laborales a favor de los empleadores.

La pandemia trajo nuevos conflictos sindicales, tanto por las primeras medidas que

6 Fuente: Estudo Cadeias Globais de Produção: setor têxtil, calçados e concessionárias no Brasil. Projeto: Fortalecimento da ação sindical para a defesa dos/as trabalhadores/as nas cadeias globais nas Américas – CSA. Coordenador: José Dari Krein

debieron adoptarse en términos de protocolos para cada actividad y planta como por la proliferación del teletrabajo. Las medidas de cuarentena, aislamiento y distanciamiento social produjeron ya en marzo de 2020 que muchos puestos de venta (concesionarios) cerraran temporalmente -y en algunos casos, luego, en forma definitiva-. Desde las organizaciones sindicales se presionó para que se tomaran medidas de cuidado sanitario donde se mantuvieron las operaciones, con distribución de alcohol en gel, protocolos de higiene y menor contacto físico entre trabajadores/as en la medida de lo posible. Muchas concesionarias buscaron continuar bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, en particular en las tareas de preventa, administrativas y comerciales. En toda la cadena (automotrices, autopartistas y concesionarias) se adelantaron vacaciones y/o se dieron licencias a los/as trabajadores/as en grupos de riesgo; y se hizo uso de la legislación nacional que avala la reducción de las horas de trabajo y los salarios (parcialmente compensados por el Estado nacional).

En particular, en el sector:

- En marzo de 2020, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos ABC denunció que las automotrices Honda, Renault y Fiat Chrysler deliberadamente demoraban el anuncio de su suspensión de actividades, presionando además a las autopartistas para que no detuvieran la provisión de insumos en la región de San Pablo - bajo amenaza de multas por incumplimiento de contrato y pese a las medidas tomadas a nivel estadual frente a la pandemia de COVID-19 -. En ese marco, el sindicato anunció un paro para fin de ese mes, forzando a las automotrices a concretar su cierre temporal en el marco de las medidas de cuarentena.
- En agosto de 2020, Volkswagen se reunió con los cuatro sindicatos representantes en sus plantas brasileñas para informarles que, ante una situación de fuerza laboral “excedente”, estaban elaborando planes para una “reestructuración” de sus operaciones brasileñas que implicaría despedir a alrededor de un tercio de sus 15.000 empleados a nivel nacional. La negociación sindical llevó a que estos anuncios se convirtieran en un Programa de Despido Voluntario (PDV) que comenzó en enero de 2021 para la planta de Volkswagen en Taubaté (SP). Además, el acuerdo incluye un nuevo plan médico y estabilidad laboral por cinco años para quienes no acepten el PDV, más una nueva escala salarial para quienes ingresen a partir de 2021 a la empresa.
- En agosto de 2020, Nissan-Renault despidió a 1.145 de sus 10.000 trabajadores/as en sus dos plantas y General Motors anunció despidos entre sus 15.000 trabajadores.
- En diciembre de 2020, Mercedes-Benz finalizó su fabricación de automóviles en su fábrica en Iracemópolis (San Pablo), buscando sustituir las ventas en América Latina por vehículos importados de otros orígenes. En principio, ofreció a sus 370 trabajadores de esa planta un programa de renuncia voluntaria o traslados a sus fábricas en Sao Bernardo do Campo (San Pablo, donde produce camiones y autobuses) o en Minas Gerais (donde fabrica cabinas para camiones). La fábrica de Iracemápolis, inaugurada en 2016, había implicado una inversión de 170 millones de euros.

El cierre de las fábricas de Ford en Brasil

El 11 de enero de 2021 Ford anunció que dejará de producir vehículos en sus tres fábricas en Brasil en los siguientes meses del año, con 5.000 puestos de trabajo perdidos sobre 6200 que tiene en Brasil. Ford operaba en Brasil desde 1919, con plantas en Camaçari (BA, con cerca de 3.000 trabajadores/as) y Taubaté (SP, con 700 personas empleadas) para automóviles y otra en Horizonte (CE) para Jeeps de la marca Troller (que cerraría en el cuarto trimestre de 2021).

Tanto en Camaçari como en Taubaté los/as trabajadores/as decidieron mantenerse en estado de protesta permanente y acampe en la puerta de las fábricas para intentar revertir la situación y preservar sus empleos. 3.000 empleados/as participaron en la asamblea convocada por el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Camaçari y luego en los cortes de tránsito y la caravana de protesta hacia la Gobernación del Estado de Bahía. Entre las medidas que se exigen al Gobernador Rui Costa (del Partido de los Trabajadores) y al Gobierno Nacional se encuentra el cumplimiento efectivo del compromiso de estabilidad laboral: según los acuerdos negociados entre las terminales automotrices y los sindicatos del sector en el marco de la pandemia de coronavirus, a cambio de la menor carga de trabajo y reducción salarial los trabajadores y trabajadoras tendrían estabilidad laboral hasta diciembre de 2021, cuestión que Ford estaría violando al cerrar sus plantas. Los sindicatos involucrados, además de la central sindical CUT, son el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Taubaté y Región (Sindmetau), el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Camaçari y el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Bahía. El 18 de febrero, Sindmetau firmó un acuerdo con Ford en una audiencia de conciliación en el Tribunal Laboral Regional, que establece que desarrollarían negociaciones con la dirección global de la automotriz de Estados Unidos a partir del 25 de febrero, para intentar revertir el cierre de la empresa en el país.

No obstante, estas decisiones son parte de un proceso de concentración y reorganización productiva de Ford a nivel mundial que data de antes de la pandemia. En 2019 y 2020 Ford fue la quinta mayor vendedora de autos en Brasil, con 8,2% y 7,1% de las ventas totales respectivamente en esos dos años; habiendo caído 4 p.p. desde el 11,5% de participación en el mercado que tenía en el año 2004, pero manteniendo un peso relevante. Sin embargo, ya en 2019 había cerrado su planta de São Bernardo do Campo (SP) tras 52 años y en octubre de 2020 había vendido su fábrica ABC (también en SP, con 3.000 despidos según informa el Sindicato de Metalúrgicos del ABC).

Ford justificó oficialmente esa decisión en “pérdidas significativas” acumuladas en los últimos años, los crecientes costos industriales de la devaluación de las monedas de la región y los impactos económicos de la pandemia; por lo cual no le resultaría rentable re-invertir en las nuevas líneas que debían encarar para sostener la producción a futuro, en particular en el marco de una industria que está transformándose gradualmente hacia los autos eléctricos. En efecto, la transición energética implica una transformación tecnológica en el sector automotriz y autopartista, que avanza hacia una matriz de electromovilidad que deja obsoleta a buena parte de la tecnología hasta ahora utilizada en los automóviles. Las terminales automotrices han encarado procesos de reinversión y actualización de sus líneas de producción en todo el mundo, que implican además que el capital hundido en las inversiones históricas hechas en países como Brasil se ha desvalorizado: en muchos casos, es en la práctica un capital obsoleto o semi-obsoleto que le genera a la empresa pocas oportunidades de valorización y ganancia a futuro y que para actualizarse hubiera requerido una inversión significativa. Para las empresas es un momento propicio para decidir relocalizar sus nuevas inversiones de manera tal de acortar su cadena global, reducir los riesgos de las cadenas geográficamente dispersas por todo el mundo y aprovechar la merma de costos laborales

a partir de una mayor automatización y digitalización del proceso de trabajo.

La concentración de la producción implica entonces la eliminación de puestos de trabajo, por ejemplo, en Brasil. En este mismo contexto, a nivel mundial Ford ya había cerrado fábricas en Australia (en 2016) y Francia (en 2019) y despedido empleados/as en Europa y Estados Unidos (desde 2019). En el caso de Brasil, desde el movimiento sindical se cuestiona además que, tras décadas de haber hecho uso de facilidades tributarias y fiscales para promover su inversión, instalación y sostenimiento de actividades en territorio brasilero, automotrices como Ford puedan desinvertir y despedir a sus empleados/as sin mayores responsabilidades ni consecuencias.

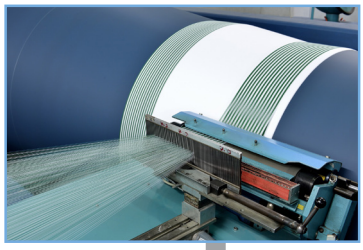
3.2. La cadena textil. El caso de Guararapes en Brasil

La cadena textil

guararapes
GUARARAPES CONFECÇÕES S/A

Obtención de materia prima (cultivo y cosecha de algodón)

Procesamiento de fibras (la obtención de la fibra de algodón, la producción de fibras sintéticas, la fabricación de hilados, de tejidos y la tintorería)



Confección (el corte, cosido y armado de prendas, los apliques y bordados)

ESLABÓN NÚCLEO:
Diseño y desarrollo de la marca

Comercialización

Caracterización de la cadena y la empresa

La cadena global de la industria textil comprende actividades productivas muy diferentes, que van desde la obtención de la materia prima (cultivo y cosecha del algodón), el procesamiento de fibras (la obtención de la fibra de algodón, la producción de fibras sintéticas, la fabricación de hilados, de tejidos y la tintorería), la confección (el corte, cosido y armado de prendas, los apliques y bordados), el diseño y el desarrollo de la marca y la comercialización. Cada una de esas actividades tiene sus particularidades, teniendo en cuenta la cantidad de personal ocupado en cada una de ellas, el volumen producido, el tamaño de los establecimientos, las calificaciones requeridas, el nivel de tecnificación, entre otras. Cada eslabón de esta cadena incide en proporciones diferentes en la conformación del costo total del producto final, pero existe una tendencia que muestra que las tres primeras etapas del encadenamiento (en donde cobra mayor relevancia el trabajo manual) representan un porcentaje muy bajo del costo total de la prenda, siendo el diseño, el desarrollo de la marca (diseño del producto, publicidad y marketing), la comercialización, las finanzas y la cuestión impositiva los que representarían el mayor porcentaje (aproximadamente un 80%).

El caso brasilero es por demás interesante de observar porque es el único país en el mundo occidental que tiene una cadena global textil completa, dado que produce fibras en haciendas de algodón, cuenta con hilanderías textiles y plantas de tejeduría, fabricantes de confecciones, y un fuerte sector de ventas al detalle, además de ser un polo de moda, con varios desfiles y ferias nacionales e internacionales. El mismo proceso que se da en términos globales con las dinámicas de las cadenas de todos los sectores de actividad (en donde empresarios buscan disminuir los puntos de producción en sus países para trasladarlos a países en donde los costos de producción son más bajos), fue ocurriendo al interior de Brasil, desplazando paulatinamente la producción hacia regiones del noroeste, en donde los salarios son más bajos que en el sudoeste.

En los años noventa, con la apertura comercial y el consecuente aumento de la competencia internacional, las empresas para reducir costos comenzaron a desagregar los procesos productivos recurriendo a la práctica de la subcontratación. La deslocalización provocó un desplazamiento de algunos eslabones productivos de la cadena, pasando de los tradicionales centros productivos de las regiones Sur y Sureste hacia regiones que presentan menores costos, principalmente de mano de obra, como la región Nordeste. Desde el mismo poder local se promocionaron incentivos, estimulando así la formación de facciones (industriales o domésticas) por demás heterogéneas dedicadas a la confección. También se han ido configurando zonas concretas que se especializan en segmentos específicos (por ejemplo, en el Estado de Río de Janeiro, Petrópolis con el género de punto y Nova Friburgo con la lencería).

Podemos decir que el sector textil y de confección brasileño tiene un rol destacado en el escenario mundial, especialmente por las dimensiones de su parque textil: es la cuarta mayor industria textil y la cuarta en prendas de vestir del mundo y el sexto mayor productor de denim. Autosuficiente en la producción de algodón, Brasil produce 8,9 mil millones de prendas de vestir por año. El número de compañías textiles -legalmente registradas- asciende a alrededor de 30.000 en todo el país, y dan empleo directo a casi 1.5 millones de personas y con empleos indirectos de 8 millones, el 75% de los cuales corresponde a mujeres. Esta industria se constituye en el segundo empleador más grande del país, luego de la industria combinada de alimentos y bebidas. En el año 2017, el comercio de ventas al detalle produjo ventas por un monto de 6.700 millones de piezas, en comparación con 6.300 millones de piezas vendidas en el 2016[7].

Volviendo a esas primeras tres etapas de la cadena, en el caso de la primera encontramos trabajo rural, estacional y familiar (altamente precario). La segunda etapa (el procesamiento de fibras), requiere de

7 https://textilespanamericanos.com/textiles-panamericanos/2019/05/brasil-avances-de-la-industria-textil/

maquinarias especializadas y de personal semicalificado, en establecimientos productivos en donde se desarrolla todo el proceso, siendo estas características las que contribuyen a la existencia de formas de empleo registradas y protegidas. El sector de la confección es diferente, porque generalmente el corte, el cocido y el armado de prendas se desarrolla en pequeños talleres (llamados facciones), en donde con poca inversión tecnológica y trabajo intensificado (escasas barreras para ingresar a la actividad), se logra abastecer la demanda de prendas. Esta descentralización y las diferentes condiciones en las que se desarrolla el trabajo dificultan cualquier tipo de control o fiscalización favoreciendo la proliferación de diferentes formas de precarización del empleo, como el trabajo no registrado, el empleo asalariado encubierto, y la forma más terrible de la precariedad: el trabajo esclavo. Encontramos altos índices de informalidad e ilegalidad, bajos salarios, largas jornadas laborales y un desarrollo tecnológico acotado, explicado por los límites a la estandarización de la producción, el trabajo estacional, la dependencia de la moda y los obstáculos técnicos para la mecanización y automatización del proceso de trabajo. Hay diferentes formas de transitar el trabajo: trabajadores/as en relación de dependencia, hombres y mujeres, de diferentes edades, que estarían regidos por la ley de contrato de trabajo y por su convenio colectivo; y por el otro, nos encontramos con trabajadores/as a domicilio con una diversidad de situaciones dadas por el tamaño de las facciones. Generalmente, cuando éstas son grandes, los talleristas tienen a sus trabajadores/as registrados, pero cuando las facciones son pequeñas se tornan invisibles, predominando allí diferentes formas de precariedad, en particular en el *trabajo a domicilio*. Según la definición de la OIT, del convenio 177 de 1996, la expresión de trabajo a domicilio significa que una persona realiza un trabajo en su domicilio o en otros locales que elija, diferentes a los locales del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones del empleador, sin importar quien proporcione los insumos y equipos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica para ser considerada como un trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Vemos que esta definición comprende diferentes interpretaciones, “desde una perspectiva que pone el énfasis en la relación laboral, el debate gira en torno a cuáles son los elementos que permiten la diferenciación entre el trabajador a domicilio asalariado o dependiente y el trabajador autónomo (artesano o cuenta propia)” (Jelin et al, 1998:3). Como señalan estas autoras, establecer la subordinación del trabajador no es una tarea sencilla. Uno de los elementos a tener en cuenta es la existencia o inexistencia de control y supervisión del proceso de producción por parte del empleador. Otro elemento es el carácter de “ajeno” de lo producido con respecto de aquel que lo produce (Op.cit.:5). Es decir, el trabajo a domicilio tiene en cuenta que el trabajador no produce lo que quiera y como quiera, sino que esas decisiones le competen al dador de trabajo. A su vez, lo producido le pertenece a otro y no al que ejerce el proceso.

Con respecto al lugar de trabajo en este tipo de actividad, las leyes en general y la legislación brasileña en particular, determinan que puede ser la casa del “obrero” o un local que éste elija para producir. El domicilio del tallerista se conforma generalmente en ese lugar de trabajo y es esa figura la que comprende la doble significación de ser dador de trabajo y tomador de trabajo. Ese tallerista es considerado como “obrero a domicilio”, pero al tener otros trabajadores/as bajo su dirección, se constituye en un empleador, y esa relación debería estar sujeta a la ley que regula las relaciones laborales dependientes. Esta situación no siempre está presente y los obreros que trabajan para el tallerista, terminan siendo considerados también “obreros a domicilio”, sorteando así las responsabilidades del empleador hacia sus empleados. Por eso consideramos que esas formas jurídicas ambiguas contribuyeron a la proliferación de formas de producción descentralizadas en la industria de la confección, proliferando a su vez la posibilidad de formas de empleo precario.

En su desarrollo, esta industria comienza a esbozar su estructura actual, dándose un viraje desde la producción fabril hacia la producción domiciliaria que paulatinamente se fue organizando alrededor de los talleres/facciones, "con un guión productivo brindado por las 'empresas' que a partir de una inversión en insumos subcontratan las tareas productivas y se hacen cargo de la comercialización, en algunos casos en buena parte virtuales, proveyendo sólo la marca propia o licenciada, el diseño de la prenda y los insumos, en otros casos tienen sus propios talleres y subcontratan más o menos según se esté en períodos de bonanza o crisis, y dominan a través de franquicias las bocas de expendio" (Gallart, 2006:9).

Lo cierto es que gran parte de esos espacios no están contemplados en ninguna estadística, porque ejercen su actividad en el marco de la ilegalidad. Es el eslabón más desfavorecido de la cadena, no sólo los trabajadores/as a domicilio, autoexigiéndose para cumplir con las entregas, con una parte pequeña de un proceso productivo que los excede, y que muy pocas veces saben el destino de su propio trabajo. Sino también con la situación de aquellos trabajadores/as de talleres/facciones, generalmente inmigrantes sin documentación y en situación de vulnerabilidad que "realizan sus tareas mediante el sistema que comúnmente o en la jerga diaria se conoce como el de 'cama adentro' o 'colchón caliente', es decir, el operario realiza sus tareas viviendo en su lugar de trabajo de lunes a sábado al mediodía y hace referencia a que las máquinas laboran 24 horas al día, en estos lugares el colchón se encuentra al pie de la máquina y mientras un operario duerme el otro trabaja. El pago es a destajo y la jornada laboral se extiende hasta 14 horas diarias" (Montenegro, 2010:6). Según un estudio de Dieese, realizado en 2010, se encontró que de los 220 mil ocupados en la región sudeste de Brasil, los trabajadores independientes representaban el 28,5%, y, entre los contratados, alrededor de un tercio tenía bonos flexibles.

Conflictos, acciones sindicales y resultados

Frente a este escenario nos encontramos con una experiencia interesante en el sudeste de Brasil, que se propone organizar a las trabajadoras de ese eslabón más bajo, la experiencia de las trabajadoras textiles organizadas en el Sindicato de Costureras de Ibitinga (municipio del Estado de San Pablo), quienes realizan confecciones para el Grupo Guararapes y específicamente para su cadena de distribución Riachuelo (esta empresa comercializa además otras marcas importadas principalmente de China y Bangladesh). El Grupo inició operaciones en 1947 y adquirió las cadenas de Lojas Riachuelo y Wolens en 1979, contando en la actualidad con una diversificación de su accionar en diferentes rubros de actividades y servicios. Según datos del Balance del Grupo 2017, hay 38.659 empleados, de los cuales el 66% se concentra en las 302 tiendas de Brasil, además del comercio electrónico. Es el grupo empresarial de moda más importante de Brasil y el parque de fabricación de prendas de vestir más grande de América, con más de 600 proveedores dentro y fuera de Brasil[8]. El estudio realizado en 2018 por José Dari Krein, Marilane Teixeira y André Becker Krein en el marco del proyecto DGB-CSA constituye un importante aporte para comprender el alcance y relevancia del caso del Grupo Guararpes.

El grupo Guararapes tiene 3 fábricas en Ceará y 5 fábricas en Rio Grande do Norte, pero a su vez, contrata prestadores de servicios que abastecen las tiendas distribuidas por todo el territorio nacional. Conocidas como empresas de "facción", son proveedoras de servicios de costura de ropa en varios hubs del Nordeste, como el hub de Pernambuco, Rio Grande do Norte y Ceará. La mayoría de estos proveedores de servicios trabajan, de forma exclusiva o simultánea, para otros grupos. Se caracterizan por ser pequeñas empresas en general constituidas bajo el estímulo del contratista, mantenidas bajo un intenso control productivo y administrativo y sometidas a su dependencia económica directa, como se constató en una reciente acción civil pública interpuesta por el Ministerio Público del

8 https://www.riachuelo.com.br/a-empresa/grupo-guararapes

Trabajo (MPT). Éste ha identificado varios problemas que enfrentan las facciones en el caso de Rio Grande do Norte, pero que podrían trasladarse a otras regiones, a saber:

- Incumplimiento de contrato por no lograr las metas de producción diarias impuestas por el contratista;
- Control estricto sobre el tiempo y el modo de producción de las facciones;
- Control sobre el grupo de trabajadores de la facción a través de hojas de cálculo diarias para monitorear la productividad, retrasos;
- Establecimiento de tiempo para cada operación de costura;
- Las piezas son remuneradas por unidad de tiempo y unilateralmente el proveedor del servicio fija el precio de las piezas y el proveedor del servicio se adapta;
- Enfermedad masiva de las trabajadoras;
- Insostenibilidad financiera de emprendimientos.

Cabe mencionar que el grupo Guararapes ha recibido el apoyo del gobierno del Estado de Rio Grande do Norte, mediante la implementación del programa pro-Sertão tendiente a estimular la expansión de las tiendas Riachuelo, distribuidas en doce municipios del estado. A su vez el grupo en su afán de expandirse ha conseguido exenciones tributarias y préstamos del BNDES (Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social) (entre 2009 y 2016, recibió financiamiento público de R $1,4 mil millones). En Fortaleza, por ejemplo, para la construcción de una fábrica para la confección exclusiva de jeans, los recursos alcanzaron R $31,6 millones. Además, se beneficiaron de la exención de hasta el 75% del impuesto sobre las operaciones relacionadas con la circulación de mercancías y sobre la prestación de servicios en la construcción de fábricas en dos Estados.

Estos beneficios parecen no trasladarse a un mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de las facciones y eso lo podemos ver a partir de las demandas de los sindicatos de costureras expresadas en un convenio colectivo de trabajo base que tiene una antigüedad de 20 años y que en cada etapa se negocia en un diálogo social Estado, empresas y sindicatos. Cabe destacar que actualmente se está renegociando con la patronal el contenido del convenio en el marco de la pandemia, en donde paradójicamente, se intensificaron los ritmos de trabajo por el aumento en las ventas de prendas vía internet.

El sindicato de costureras de Ibitinga (con 7000 afiliadas/os), hace 30 años que viene trabajando en el nivel de las bases de la cadena y uno de los mayores logros fue justamente impulsar un convenio colectivo que establece acuerdos que actúan como piso en las experiencias laborales que fueron conformándose a lo largo de los años en el marco de los procesos de tercerización. Con la reforma laboral del 2017 que habilita la figura del trabajador/ra intermitente, en donde se posibilita a su vez la negociación sobre lo legislado, es que el contenido del convenio fue perdiendo fuerza. Los acuerdos tripartitos logrados a partir de instancias de diálogo en el gobierno anterior, cuyo objetivo principal era revalorizar el producto nacional, abrieron un debate tendiente a la regularización de las condiciones de trabajo de la cadena de producción de la industria textil, se terminaron debilitando con esta reforma. La pandemia profundizó la precarización, dado que el grupo Guararapes, luego de tres meses de inactividad, incrementó su producción bajo la forma de trabajador/ra intermitente en los hogares, espacios laborales difíciles de controlar por el Estado y que no necesariamente estaban preparados para el ejercicio de la actividad (espacio, servicios, cantidad de miembros en el hogar, etc.). Se intensificó el trabajo dado el aumento en las ventas on line

(Guararapes quintuplicó las ventas en pandemia) y en las casas comenzaron a trabajar más miembros de la familia, en especial niños y niñas (profundizando aún más la problemática del trabajo infantil), aumentó la violencia doméstica en un marco de desprotección y abandono por parte del Estado. La degradación de las condiciones de trabajo en el marco de la pandemia contribuyó a un realineamiento de acciones sindicales atomizadas, con el objetivo de volver a valorizar el convenio colectivo y reavivar la lucha por mejores condiciones de trabajo en el eslabón de la confección. La propuesta es la unidad de las organizaciones sindicales del sector (en el Estado de San pablo hay 32 sindicatos de la confección de calzado, telas y prendas que actúan en res) y de ese eslabón de la cadena, estableciendo un piso nacional de condiciones (a través del convenio colectivo), que regule principalmente la jornada laboral y el nivel salarial, además de otros elementos que hacen a la especificidad del trabajo a domicilio (por ejemplo, algo tan importante y básico, garantizar el agua potable en los hogares, introduciendo la cuestión sanitaria y ambiental en la discusión sobre condiciones laborales).

3.3. La cadena agroalimentaria. El caso de Chiquita Brands en Costa Rica[9]

Cadena agroalimentaria (cadena corta, integrada verticalmente)

9 Para este caso se entrevistó por videoconferencia a Ligia Solis, de la Central Social Juanito Mora Parra - ANEP; además de utilizar materiales e insumos provistos por la CSA.

Caracterización de la cadena y la empresa

Chiquita Brands International es una empresa estadounidense que produce y comercializa productos agroalimentarios: en particular, es la principal distribuidora de plátanos (o bananos) en los Estados Unidos. Tiene 24.000 empleados/as en todo el mundo y opera en 70 países. A finales de 2014 fue adquirida por el consorcio brasileño de jugos Cutrale-Safra.

En Costa Rica, Chiquita posee 43.000 hectáreas, donde cultiva exclusivamente banano, principalmente en la región de Limón (al este del país). El banano representa el 48% de las exportaciones del sector agrícola y el 8% de las exportaciones totales del país, vendiendo al extranjero alrededor de USD 1.850 millones anuales; la Unión Europea y Estados Unidos concentran casi la totalidad de las compras, por partes iguales.

Chiquita emplea a 4.400 personas para la plantación, empaque, almacenamiento y exportación: 45% de ellos/as son migrantes (sobre todo nicaragüenses y en menor medida panameños). Sólo el 20% de sus trabajadores/as son mujeres, empleadas mayormente en las etapas de empaque, almacenamiento y exportación.

Así como ocurre en otras cadenas agroindustriales de Costa Rica (como la piña o el café), la producción es centralizada y dirigida por filiales de grandes grupos transnacionales (en general, de origen estadounidense). A través de sus filiales, estas empresas transnacionales se abastecen de su materia prima: ya sea con producción propia (empleando mano de obra local en fincas propias), comprándolo a productores independientes o a cooperativas de productores. Los productores independientes usualmente cultivan las frutas (banano, piña) o el café en sus fincas familiares, pero las condiciones de venta (precio, calidad, lugar y momento de entrega, etc.) son definidas por las compañías exportadoras transnacionales a las cuales venden su producción (y en muchos casos establecen en los contratos cláusulas de confidencialidad que dificultan las denuncias). La única alternativa a estas empresas exportadoras son los supermercados, que imponen condiciones similares; por ende, es un eslabón de la CGP sumamente débil, con poco poder de negociación.

Aunque las empresas transnacionales no fijan explícitamente las condiciones laborales en las que operan sus proveedoras externas, las condiciones que les imponen para comprarles su producción obligan en general a estos productores independientes a sobre-explotarse, socavando las condiciones de trabajo y generando la proliferación de vínculos laborales temporales, subcontrataciones, informales, precarizados y sin acceso a derechos laborales como seguridad y salud laboral. Por este motivo también tienden a hacer uso extensivo de trabajo migrante: los/as trabajadores/as de países vecinos (en particular Nicaragua) que suelen carecer de documentación apropiada y por ende tienen poca posibilidad de reclamar por los derechos laborales que les corresponden.

Esta problemática es invisibilizada en general, pero utilizada por las empresas transnacionales como un factor de presión hacia los/as trabajadores/as sindicalizados/as para evitar conflictos laborales o reclamos frente al avasallamiento de derechos laborales. En la práctica, la organización o afiliación sindical es penalizada con el despido, lo cual dificulta la implementación de instancias colectivas de negociación. Esta lógica se reproduce también en los eslabones subsiguientes de la CGP (transporte, almacenamiento y exportación).

Así, la empresa transnacional exportadora domina en la práctica las condiciones

de trabajo y producción a lo largo de toda la cadena, incluso al interior de empresas con las cuales no tiene un vínculo legal. En los casos de la piña y el banano, estas transnacionales además tienen plantaciones propias, con cuya producción ejercen una presión adicional sobre los pequeños productores a los cuales compran más fruta, para que acepten las condiciones impuestas.

Conflictos, acciones sindicales y resultados

El sindicato Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) de Costa Rica tiene más de seis décadas de historia y está integrado a la Central Sindical Juanito Mora Porras (CSJMP). En los últimos años logró un crecimiento significativo en su representación de trabajadores/as piñeros/as y bananeros/as, donde hay un porcentaje alto de migrantes, sobre todo debido a la iniciativa continua de ir presencialmente a las fincas para lograr efectivamente organizar a los/as trabajadores/as; consecuentemente, ANEP desde 2018 tiene personería sindical en el sector de bananos. Dependiendo del área del país, existen otros sindicatos locales, muchos de ellos afiliados a la Central de Trabajadores Rerum Novarum. A la vez, existe el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP) de Costa Rica, que fue parte en 1990 de la fundación de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBA-CR) y luego en 1993 de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA). SITRAP y ANEP suelen articular acciones, reclamos y posiciones en las negociaciones con Chiquita, siendo que enfrentan usualmente los mismos problemas y conflictos; sin embargo, Chiquita las convoca por separado y se niega a recibirlas a la vez.

De hecho, Chiquita intenta formalmente saltear las negociaciones con los sindicatos: las empresas en Costa Rica utilizan una figura llamada “comité permanente”, en la cual la propia empresa propone (bajo la forma legal de una elección en asamblea de trabajadores/as) a quienes representarán a los/as empleados/as de la compañía. En la práctica, muchas veces estos comités funcionan como aval al accionar antisindical de la empresa; a cambio, sus miembros suelen percibir adicionales sobre el sueldo o tener algún otro privilegio. Esto va en contra de las restantes leyes costarricenses, donde se explicita que la representación de los/as trabajadores/as corresponde al sindicato.

En el caso de ANEP, Chiquita Brands es la única transnacional donde desde hace años se enfrentan continuamente distintos conflictos sindicales. Esto no es novedoso: Chiquita frecuentemente genera y enfrenta severos conflictos laborales en los países donde opera.[10] En apariencia, la compañía cuenta con un Código de Conducta donde afirma que no tomará represalias con los trabajadores que denuncien cualquier violación de la Ley y que respetará tanto un trato justo a los/as trabajadores/as como la libertad de asociación sindical. No obstante, en la práctica los incumplimientos y abusos de poder contra sus propios/as trabajadores/as son continuos. En el caso particular de los/as trabajadores/as del banano en Costa Rica, Chiquita incluso intenta descalificar la representación sindical, desconociendo los fueros sindicales establecidos por ley y en general ignorando los acuerdos firmados con el sindicato y ante el Ministerio de Trabajo nacional.

Entre sus prácticas habituales se incluyen despedir súbitamente a el/la trabajador/a para re-contratarlo/a al día siguiente con condiciones distintas, imponiendo nuevos períodos de prueba, de manera ilegal e ilegítima. Además, suele abusar

10 Así lo atestigua la importante y extensa huelga en la planta de producción de bananos de Chiquita Brands en la provincia de Bocas del Toro de Panamá en abril de 2021.

del período de prueba, durante el cual por cualquier motivo menor se despide a el/la trabajador/a, menoscabando el acceso a derechos sindicales y laborales. La gente que fue despedida y luego recontratada debe volver a afiliarse al sindicato: mientras tanto, el sindicato no recibe la cuota sindical. En otras instancias, la empresa ha intentado no pagar las cuotas de afiliación o ha enviado pagos parciales sin justificar el faltante, lo cual violenta la legislación y desfinancia la capacidad de acción del sindicato frente a estos abusos. Aun así, ante este tipo de situaciones, el sindicato le paga a cada trabajador/a el transporte y los gastos relacionados al acceso a las instancias institucionales de reclamo.

Durante la pandemia, este tipo de problemas se incrementó específicamente en las quintas de Chiquita. Al inicio de la crisis sanitaria, la empresa despidió a la totalidad de los/as trabajadores/as de sus once fincas en Costa Rica, bajo el pretexto de que iban a ser recontratados/as luego. Pero no todos/as ellos/as fueron reincorporados/as; y en los casos en los que sí ocurrió, fue bajo condiciones laborales distintas. Esto implicó en general una intensificación de las tareas por el mismo salario nominal. El Estado no apareció en absoluto ante esta situación, manteniendo una actitud histórica de complacencia de parte del Gobierno hacia el accionar de las empresas transnacionales (en este caso, Chiquita).

Frente a estos despidos masivos, ANEP intentó recurrir al Ministerio de Trabajo para buscar una conciliación legal, sin lograr que el gobierno nacional implementará ninguna acción que obligase a la empresa a modificar o corregir sus acciones. Por añadidura, el cierre de la atención y gestión (presencial) de parte de las instituciones públicas durante la pandemia genera que los/as trabajadores/as pierdan acceso a instancias institucionales para reclamar frente a abusos por la empresa, agravado por el hecho de que la empresa está en el interior del país, lo cual dificulta el acceso a reclamos.

Esto obliga al sindicato a recurrir a la Justicia, donde se han ganado numerosas instancias en el pasado, pero con tiempos mucho más largos. De hecho, cuando Chiquita despide irregularmente, el sindicato ha logrado con frecuencia que se reintegre a el/la trabajador/a y/o que se le pague daños y perjuicios (y salarios caídos), pero sólo mediante juicios. También ANEP ganó numerosos casos judiciales por abusos contra los derechos laborales y contra derechos humanos, por ejemplo, donde Chiquita negó a trabajadores/as el acceso al seguro médico legal por lesiones causadas en el ámbito laboral.

Por fuera de las acciones judiciales, en Chiquita el sindicato organizó algunas manifestaciones y reparto de volantes frente a fincas, en general antes o después del horario de trabajo; pero según el propio sindicato, el impacto sobre la empresa no es suficientemente potente.

En definitiva, la pandemia sirvió como excusa para que empresas como Chiquita en Costa Rica profundizaran y masificaran prácticas que ya les eran habituales, en contra de los derechos laborales de sus trabajadores/as, aprovechando la poca fortaleza que históricamente han tenido las organizaciones sindicales en el sector privado costarricense, más allá de avances recientes y de excepciones valiosas. Ante estos abusos, el gobierno decidió continuar con su postura tradicional de no intervención. Así, el caso de Costa Rica se puede enmarcar como ejemplo de una “captura del Estado” donde no hay una respuesta institucional por parte de las autoridades gubernamentales, incumpliendo con sus roles y favoreciendo los abusos por parte de empresas como Chiquita.

3.4. La cadena de extracción minera. El caso de la Minera Panamá SA

Cadena extractiva minera (cadena corta, integrada verticalmente)

Caracterización de la cadena y la empresa

La CGP de la minería abarca desde la extracción de materia prima hasta la venta final del producto transformado. La sucesión de pasos varía entre productos mineros específicos, pero en general comprende:

1. Extracción en sí, utilizando maquinarias y herramientas provenientes de las industrias metalúrgicas y de capital.
2. Planta de procesamiento para la materia prima.
3. Almacenamiento y manejo de inventarios.
4. Transporte terrestre, generalmente en ferrocarril (dadas las dimensiones de los materiales procesados) hasta un puerto para su embarque (lo cual involucra las actividades de almacenamiento, acarreo, conducción de embarcaciones, etc. propias de la actividad portuaria).
5. Transporte por mar hacia el destino final.

Históricamente, el sexto paso era el envío desde el puerto de arribo de la mercadería a los puntos de venta, quizás con un almacenamiento mayorista intermedio. Sin embargo, desde inicios del siglo XXI se tendió a reducir la exportación de bienes finalizados (listos para ser consumidos en forma directa en su mercado de destino) y a aumentar las ventas al extranjero de insumos y mercancías intermedias que tendrán un posterior procesamiento en el país importador. En buena medida, este cambio se debe a la política comercial china. Esta expansión del comercio al interior de las CGP mundiales se ve por ejemplo en Chile y Panamá con exportaciones de cobre y mercancías agroalimentarias con menores niveles de procesamiento en origen, reorientadas hacia China, el sudeste asiático y en menor medida los países del NAFTA, en detrimento de las ventas a países europeos o de América Latina que fueron tradicionalmente los principales socios comerciales para muchas producciones. De esta manera, el sexto paso en la CGP mencionada pasa a ser el procesamiento final de la materia prima o intermedia, en el mercado de destino, para darle la forma final con la cual será comercializada a sus consumidores/as. Este alargamiento de la CGP implica también un menor valor agregado en los países periféricos y del Sur global, perjudicando además la calidad y cantidad de empleos creados por la minería en las comunidades locales.

Usos del cobre (en miles de toneladas métricas) por destino y forma, 2019

	Construcción	Redes eléctricas y de telecom.	Vehículos de transporte	Trenes y barcos	Productos industriales	Productos de consumo eléctricos, electrónicos y aire acond.	Monedas, municiones y otros	Total
Alambrón	6.025	3.920	1.649	780	1.262	2.635	552	16.824
Tubos	1.454	85	10	36	292	2.016	78	3.976
Barras	715	694	834	84	889	184	188	3.588
Láminas y platinas	142	161	598	-	313	769	875	2.857
Polvos, foil alambre mecánico y productos fundidos	207	78	426	296	465	646	515	2.632
	8.548	4.937	3.517	1.197	3.221	6.249	2.208	29.877

Fuente: Grupo Internacional de Estudios del Cobre (GIEC), citado en Dirección de Estudios de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales de Chile (2020).

En 2019, de los casi 30 millones de toneladas comercializadas de cobre en el mundo, casi 17 millones de toneladas fueron transformadas en cables de transmisión (para infraestructura de redes eléctricas y telecomunicaciones, electrónica de consumo y otros equipos electrónicos) y casi 4 millones de tn en tubos. El 54% de la oferta correspondió a cobre fundido y refinado a partir de concentrado de cobre, otro 14% a cobre de proceso de electrorrefinación (principalmente de minas primarias de óxidos) y el resto a cobre secundario (chatarra o fundición directa) (Dirección de Estudios de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales de Chile, 2020).

Como novedad en el sector, la industria de vehículos eléctricos está incrementando rápidamente su demanda de metales clave: entre ellos, cobre, níquel y litio para sus baterías. A la vez, la pandemia potenció tendencias subyacentes en los años previos en las cadenas de valor

mineras: fluctuaciones amplias de precios, ventas más concentradas en nichos tradicionales, nuevos competidores en mercados más reducidos y la necesidad de adaptarse a protocolos y medidas de higiene y seguridad preventivas de contagios de COVID-19. En este sentido, en todo el mundo han surgido conflictos sindicales por las medidas de prevención de contagios en las minas, como es el caso de las minas de cobre en Chile[11]que se suman a las históricas demandas por incumplimiento de derechos laborales y derechos humanos por parte de las empresas mineras. El eslabón de extracción es donde más abusos cometen las empresas: "diez años después de la adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), los datos del Informe de Minería Responsable 2020 muestran que las grandes empresas mineras evaluadas obtienen una puntuación media baja del 19% en cuestiones relacionadas con los derechos humanos."[12]

Historia y contexto de Cobre Panamá / Minera Panamá

Ubicada en la Provincia de Colón, Cobre Panamá tiene 3.100 millones de toneladas de reservas probadas y probables. La concesión para exploración fue aprobada en 1997 y la construcción inició en 2011. La producción comercial comenzó en 2019. Actualmente Cobre Panamá está compuesto por una Mina de Cobre, el Puerto Internacional de Punta Rincón (habilitado en 2015), una Planta de Procesos y dos Plantas de Energía (estas tres últimas, finalizadas y puestas en operación en 2017).

Esta explotación de minerales fue aprobada por la Asamblea Nacional (Congreso) mediante contrato ley N°9 en 1997. La concesión abarca un área de 13.000 hectáreas. En el estudio de impacto ambiental correspondiente, a Minera Panamá se le asignan 5.900 ha., de las cuales 5.500 son bosques tropicales de tierras bajas y 25 ha. corresponden a cuerpos de agua y ríos de agua dulce (incluyendo los ríos Petaquilla, Caimito y San Juan y afluentes), pertenecientes al Corredor Biológico Mesoamericano. Sobre esta concesión existen impugnaciones: de hecho, fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia el 21 de diciembre de 2017.[13]

Desde 2010 la actividad de explotación de minas y cantera se consolidó junto a la construcción como los rubros más dinámicos de la economía panameña. "El dinamismo mostrado por la explotación de minas y canteras obedece a las instalaciones de corporaciones extranjeras que pretenden con una lógica extractiva, hacerse de nuestros recursos mineros. Sobresale el macro proyecto de Minera Panamá S.A." (Quintero, 2014).

Minera Panamá es subsidiaria de la firma canadiense First Quantum Minerals Ltd. (FQM), que actualmente opera ocho minas en todo el mundo de las cuales extrae cobre, níquel, oro, zinc y metales del grupo del platino: la mina Kansanshi de cobre y oro en Zambia, la mina Guelb Moghrein de cobre y oro en Mauritania, la mina Las Cruces de cobre en España, las minas Kevitsa de níquel-cobre y Pyhäsalmi de cobre y zinc en Finlandia, la mina Ravensthorpe de níquel-cobalto en Australia y la mina Çayeli de cobre y zinc en Turquía son las siete fuera de América Latina. La octava es Cobre Panamá. En 2013 First Quantum adquirió el 80% de Minera Panamá S.A. ("MPSA"), la compañía panameña titular de la concesión y en 2017 aumentó su participación al 90%. En julio de 2020, el mayor productor de cobre de China, Jiangxi Copper, vendió sus 1,2 millones de acciones de First Quantum (que había adquirido menos de un año antes).

Según la información que tanto First Quantum como Minera Panamá señalan en sus sitios web, la planta tiene capacidad para producir más de 300.000 toneladas de cobre por año junto con oro, plata y molibdeno. Con USD 6.700 millones invertidos sería la mayor inversión privada en la historia de Panamá, con un ciclo de vida de 34 años

11 Fabian Cambero y Aislinn Laing (2020) y Fabian Cambero (2020).

12 Responsible Mining Foundation (2021).

13 "En su decisión, la Corte Suprema encontró que la concesión minera de Petaquilla violaba los artículos 4, 17, 19, 48, 50, 118, 159, 184, 257, 259 y 266 de la Constitución Política de la República de Panamá." Fuente: Rodrigo Noriega (2021).

y USD 2.000 millones en exportaciones ya realizadas desde la primera venta al extranjero en junio de 2019. Aporta así el 3% del PIB de Panamá. La empresa se jacta de abonar USD 23 millones al mes en salarios y USD 8 millones por mes a la Caja del Seguro Social; además de un total acumulado de USD 7 millones en entrenamientos para sus empleados/as, USD 67 millones en inversiones sociales y USD 53 millones en inversiones ambientales, siempre de acuerdo a la web oficial de la empresa.

Conflictos, acciones sindicales y resultados

En abril de 2020, la firma Minera Panamá detectó casos de COVID-19 (que hasta marzo de 2021 totalizan 229 casos confirmados por la propia empresa) entre sus empleados/as; aunque oficialmente indicaron que el contagio no habría ocurrido en la mina sino fuera de ella, debieron paralizar sus operaciones. Recién en septiembre de 2020, por un acuerdo negociado por el sindicato Unión de Trabajadores de Minera Panamá (UTRAMIPA), la empresa aceptó que sus trabajadores/as debían cumplir un período de "aislamiento preventivo" (con goce de remuneración) de 14 días en un hotel pagado por Minera Panamá, antes de ingresar a la mina. Finalmente, el 12 de octubre de 2020, la empresa retomó la totalidad de sus actividades industriales para la explotación y exportación de cobre y otros minerales, pero de acuerdo con el Sindicato Industrial de Trabajadores y Trabajadoras de la Construcción de Minas y Desarrollo de la Minería y Afines (STM) solo reactivaron alrededor de 3.000 (el 43%) del total de 7.000 contratos laborales vigentes. Consecuentemente, el STM comenzó una protesta el 12 de noviembre de 2020 demandando que Minera Panamá y sus empresas contratistas reactiven a todos los trabajadores y trabajadoras con contratos suspendidos. En ese sentido, el STM y la central Convergencia Sindical realizaron manifestaciones en las oficinas administrativas de la empresa y frente a la Oficina Regional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral exigiendo la reincorporación del 57% restante de las personas contratadas por Minera Panamá y sus asociadas y proveedoras. El sindicato denuncia además que tanto Minera Panamá como sus empresas contratistas buscan forzar a esta mayoría de sus empleados/as a firmar acuerdos para terminar el vínculo laboral, bajo coacción. La empresa reconoce las suspensiones y despidos, pero alega que los números son menores: según Minera Panamá, debido a la pandemia suspendió a 880 y despidió a 300 de sus 9.000 trabajadores/as (entre directos y contratistas tercerizados/as).

A este reclamo se sumó en febrero de 2021 la exigencia del STM al Gobierno Nacional de una investigación "exhaustiva" y "transparente" respecto del incendio desatado en las instalaciones de Minera Panamá el 18 de febrero y que costó la vida a un trabajador. En su demanda, el STM insta al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) de Panamá, a la Caja de Seguro Social y al Cuerpo de Bomberos de Panamá, a verificar si la empresa cumple con las medidas de seguridad necesarias y a publicar en forma transparente los resultados de sus investigaciones.

Además, en abril de 2021 se realizó una manifestación por parte de desempleados/as de Colón a la Asamblea Nacional, que denunció por un lado que Minera Panamá estaría extrayendo oro por fuera de la concesión que tiene autorizada, de manera ilegal; y reclamó además que la empresa no provee luz, agua ni ningún beneficio comunitario a las comunidades aledañas a su zona de explotación, ni genera empleo local relevante.

Los reclamos sindicales se encuentran en línea incluso con lo hallado en evaluaciones realizadas por instituciones canadienses, que encuentran que en Panamá "el Gobierno no ejerce control sobre este sector, siendo que estas operaciones ilegales son propensas a prácticas inaceptables como el trabajo infantil, la inmigración ilegal y los impactos negativos al medio ambiente."[14]

14 Marina Ruete y Alejandro Vio Gross (2020). También concluyen que "el marco legal se encuentra desactualizado. Por ejemplo, el Código de Recursos Minerales debe modificarse en base a los estándares y mejores prácticas internacionales. Asimismo, falta legislación y regulación específica minera en materia ambiental, de seguridad, cierre y post cierre de minas y minería artesanal y en pequeña escala."

Por su parte, el Índice de Minería Responsable realizado por la Fundación Minería Responsable encontró en 2020 que en el rubro "condiciones de trabajo", First Quantum alcanzaba un puntaje de 1,06, la séptima peor entre las 37 empresas mineras trasnacionales evaluadas, por debajo del promedio de 1,44 puntos y del máximo posible de 6 puntos.[15]

Como en el caso analizado para Costa Rica, también en Panamá se observa una captura corporativa del Estado. Ante las prácticas agresivas e ilegales por parte de las empresas, profundizadas y ampliadas bajo el pretexto de la pandemia de COVID-19, se les otorga impunidad desde las instituciones públicas originalmente pensadas para contrarrestar esos abusos de poder. En este caso, Minera Panamá inicialmente ignoró explícitamente su rol en los contagios de COVID-19 entre sus trabajadores/as. Sólo tras el conflicto desencadenado con el sindicato UTRAMIPA se suspendió la extracción y se negoció un protocolo de higiene y cuidados. El reinicio de actividades fue aprovechado por Minera Panamá para ahondar en sus prácticas abusivas históricas: en este caso, no reincorporar a la totalidad de sus empleados e intentar modificar las condiciones laborales de quienes sí volvieron a sus empleos. A este reclamo se suman otros, respecto de violaciones y ataques a las condiciones de trabajo que incluso habrían llevado (de acuerdo al sindicato STM, que exige una investigación al respecto) a tener que lamentar la muerte de un trabajador en un incendio en las instalaciones de la empresa en 2021.

4. Reflexiones finales

La pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021 ha acelerado las tendencias preexistentes, en particular ahondando las desigualdades e injusticias en toda la región. La crisis social, sanitaria, económica y política en todo el mundo generó un escenario propicio para que tanto empresas como gobiernos avancen en contra de los derechos ya adquiridos por la clase trabajadora en la región, en línea con la matriz neoliberal que se busca imponer desde la década de 1970.

Este avance neoliberal-conservador exige ser enfrentado en unidad, de acción y organización, que exceda a la organización sindical pensada únicamente en el ámbito de trabajo e incluir a otros movimientos sociales con los cuales se construyen alianzas y agendas conjuntas.

Efectivamente, la organización sindical en los lugares de trabajo es más necesaria que nunca para hacer frente a los nuevos desafíos, conflictos y problemas que se han desencadenado con la pandemia y que continuarán tras ella. Debido a las medidas gubernamentales de distanciamiento o aislamiento social y a los protocolos implementados en los establecimientos productivos para propiciar los cuidados y la prevención de contagios, muchas de las formas habituales de protesta sindical se han visto restringidas. Esto llevó a las organizaciones sindicales a adoptar formas no tradicionales de visibilización, difusión y reclamo ante los conflictos suscitados durante la pandemia, por ejemplo, a través de un uso cada vez mayor de las redes sociales. Esto no ha impedido la realización de numerosas medidas de fuerza en toda la región en 2020 y 2021: algunas, emanadas de conflictos sectoriales, muchas otras también multisectoriales, con reivindicaciones de carácter sociopolítico y en alianza con otros movimientos sociales. En esas alianzas, los sindicatos y centrales sindicales tienen un rol único y pueden aportar una rica tradición histórica de luchas y conquistas en marcos democráticos, contra los modelos

15 Responsible Mining Index (2020).

privatizadores y mercantilizadores que han hegemonizado las agendas públicas en las últimas décadas.

El enfoque de las Cadenas Globales de Producción permite un abordaje integral para comprender las relaciones de poder a lo largo de cada cadena y al interior de cada uno de los eslabones, facilita la identificación de las tareas sindicales y en particular impulsar la organización de trabajadores/as aún no sindicalizados/as. Identificar los eslabones núcleo y qué empresas ocupan entonces los roles de poder y decisión en cada CGP permite también diseñar estrategias de lucha con una capacidad efectiva de presión. Si a esto se suma el reconocimiento de que en distintos países y empresas los y las trabajadoras enfrentan los mismos problemas a partir de la imposición de condiciones en cada cadena global, esas medidas sindicales podrán atender de mejor forma a las necesidades y urgencias de la clase trabajadora en toda nuestra región.

La libertad sindical y la negociación colectiva es una meta que aún está lejos de ser alcanzada en gran parte de América Latina y el Caribe. Esto abarca desde los problemas para la sindicalización del sector privado, pasando por las persecuciones por parte de las empresas (con connivencia de los gobiernos) a la organización sindical y la negligencia o desidia por parte de los gobiernos (en muchos países directamente cooptados y/o capturados en cierta medida por intereses privados, como se mostró en este informe) para atender a los reclamos sindicales ante abusos y el avasallamiento de derechos laborales y humanos por parte de las empresas en cada sector. Estas tendencias y experiencias de luchas sindicales, tanto sectoriales como político-sociales, fueron ejemplificadas a lo largo de este informe para los cuatro casos de estudio seleccionados en Brasil, Costa Rica y Panamá.

El caso de Ford en Brasil muestra un avance del capital en línea con las tendencias que ya habían comenzado antes de la pandemia y se aceleraron con ella. La reestructuración de su cadena productiva y la relocalización mundial (acortando su cadena global) de las fábricas de las terminales automotrices van de la mano con la transición energética, la transformación tecnológica y la reconversión de la industria (hacia una matriz de electromovilidad), y en definitiva, generan la eliminación de miles de puestos de trabajo directos e indirectos en Brasil.

En otros casos, la pandemia sirvió como excusa para que las empresas avancen agudizando y masificando formas habituales de ataque contra los derechos laborales y humanos. Es el caso de Costa Rica, donde se verifica un agravamiento durante la pandemia de abusos por parte de empresas transnacionales como Chiquita Brands. En el contexto de una insuficiente organización sindical en el sector privado, las medidas de protesta que adoptaron sindicatos como ANEP no lograron modificar significativamente el comportamiento de la empresa. El gobierno, por su parte, optó por mantener su actitud histórica de no intervenir frente a los abusos de las empresas transnacionales, demostrando una vez más la captura corporativa del Estado. Se trata de prácticas agresivas e ilegales por parte de las empresas, profundizadas y ampliadas bajo el pretexto de la pandemia de COVID-19, donde no hay una respuesta institucional ni incidencia alguna por parte de las autoridades. La impunidad institucional de estas empresas obliga al sindicato a buscar respuestas en la Justicia, lo cual implica demoras y mayores costos monetarios para que se reviertan en cada caso individual los abusos cometidos.

De manera similar, el caso de Minera Panamá señala la ampliación de las históricas violaciones de derechos por parte de las empresas. Minera Panamá inicialmente ignoró y se desentendió de los contagios de COVID-19 entre sus trabajadores/as; a partir del reclamo sindical se logró la suspensión de las actividades hasta la negociación de un protocolo de higiene y cuidados que permitiese retomarlas. Sin embargo, la empresa aprovechó la ocasión para no reincorporar a la totalidad de sus empleados/as y para modificar las condiciones laborales de quienes sí volvieron a sus empleos. El conflicto sindical continúa, en reclamo de este abuso y de numerosas otras violaciones y ataques a las condiciones de trabajo,

que incluso han generado la muerte de un trabajador en un incendio en las instalaciones de Minera Panamá en febrero de 2021.

En contrapartida, la reacción de la clase trabajadora y las organizaciones sindicales frente a estos avances del capital también puede verse en la organización en sectores que tradicionalmente no contaron con una alta participación sindical. En el caso de la cadena textil en Brasil, las empresas han obtenido durante la pandemia numerosos beneficios como parte de políticas anti-crisis, sin que esos aportes por parte del Estado sirvieran para sostener ni mejorar las condiciones de sus trabajadores/as. La reacción se ha concretado en experiencias incipientes de organización sindical, particularmente en este sector con altos niveles de explotación laboral y que en el pasado encontró problemas para organizarse, reclamar y conquistar derechos en forma colectiva.

Referencias bibliográficas

Cecilia Anigstein, Martín Kalos y Fiorella Robilotta (2018), "Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro en las Américas. Argentina." Abril 2018. Confederación sindical de trabajadores/as de las Américas (CSA).

CSA (2020), "CSA realiza la Conferencia Continental: Organizaciones de 20 países debaten transformación del sindicalismo de las Américas". Disponible en https://csa-csi.org/2020/11/26/csa-realiza-la-conferencia-continental-organizaciones-de-20-paises-debaten-trasformacion-del-sindicalismo-de-las-americas/

CSA (2021), "Inicia el martes el 4to. Congreso de la CSA: "Trabajo del futuro en Democracia: con sindicatos fuertes y más derechos"". Disponible en https://csa-csi.org/2021/04/17/inicia-el-martes-el-4to-congreso-de-la-csa-trabajo-del-futuro-en-democracia-con-sindicatos-fuertes-y-mas-derechos/

Elizabeth Jelin, Matilde Mercado, Gabriela Wyczykier ; Departamento de Políticas de Desarrollo, Ginebra, Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago ; Proyecto Interregional OIT/DANIDA Trabajo a Domicilio en la Economía Global. "el trabajo a domicilio en Argentina", cuestiones de desarrollo, documento de discusión N°27, Santiago de Chile (1998)ISBN 92-2-311343-1

Maria Antonia Gallart (2006), "Análisis de las estrategias de acumulación y de supervivencia de los trabajadores ocupados en la rama textil y confecciones", en Informalidad, pobreza y salario mínimo,Programa Nacional de Trabajo Decente. Argentina 2004-2007. Buenos Aires: OIT.

OIT (2020), "Observatorio de la OIT – segunda edición: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis". OIT, 7 de abril de 2020.

OXFAM, (2018), "La captura del Estado y el aumento de la desigualdad en Latinoamérica y el Caribe". Disponible en https://www.oxfam.org/es/la-captura-del-estado-y-el-aumento-de-la-desigualdad-en-latinoamerica-y-el-caribe

The Economist (2020), "Less globalisation, more tech. The changes covid-19 is forcing on to business". Disponible en https://www.economist.com/briefing/2020/04/11/the-changes-covid-19-is-forcing-on-to-business?frsc=dg%7Ce

The Economist (2020), "The new coronavirus could have a lasting impact on global supply chains. Multinationals have failed to take seriously the risk of disruption." Disponible en https://www.economist.com/international/2020/02/15/the-new-coronavirus-could-have-a-lasting-impact-on-global-supply-chains

The Economist (2019), “Digitisation is helping to deliver goods faster”. Disponible en https://www.economist.com/special-report/2019/07/11/supply-chains-are-undergoing-a-dramatic-transformation

The Economist (2019), “Supply chains are undergoing a dramatic transformation”. Disponible en https://www.economist.com/special-report/2019/07/11/supply-chains-are-undergoing-a-dramatic-transformation

The Economist (2019), “Multinational companies are adjusting to shorter supply chains”. Disponible en https://www.economist.com/special-report/2019/07/11/multinational-companies-are-adjusting-to-shorter-supply-chains

The Economist (2019), “Supply chains for different industries are fragmenting in different ways”. Disponible en https://www.economist.com/special-report/2019/07/11/supply-chains-are-undergoing-a-dramatic-transformation

The Economist (2019), “Amazon and Alibaba are pacesetters of the next supply-chain revolution”. Disponible en https://www.economist.com/special-report/2019/07/11/amazon-and-alibaba-are-pacesetters-of-the-next-supply-chain-revolution

The Economist (2019), “Companies must get ready for a riskier world”. Disponible en https://www.economist.com/special-report/2019/07/11/companies-must-get-ready-for-a-riskier-world

Cadena automotriz en Brasil

Anfavea (Asociación Nacional de Fabricantes de Vehículos Automotores). Sitio web oficial.

Cecilia Anigstein, Martín Kalos y Fiorella Robilotta (2018), “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro en las Américas. Argentina.” Abril 2018. Confederación sindical de trabajadores/as de las Américas (CSA).

Diego Gimenes (2020), “Setor automotivo não deve recuperar melhor momento antes de 2030”. Veja. Disponible en https://veja.abril.com.br/economia/setor-automotivo-nao-deve-recuperar-vendas-de-2012-antes-de-2030/

José Dari Krein, Marilane Teixeira e André Becker Krein (2018), “Cadeias Globais de Produção: setor têxtil, calçados e concessionárias no Brasil.” Projeto: Fortalecimento da ação sindical para a defesa dos/as trabalhadores/as nas cadeias globais nas Américas - CSA. Abril 2018. Confederación sindical de trabajadores/as de las Américas (CSA).

OICA, Organización Internacional de Fabricantes de Automotores. Estadísticas de producción mundial por país: https://www.oica.net/category/production-statistics/

Sindicato dos Metalúrgicos de ABC. Web oficial. Disponible en https://smabc.org.br/?fbclid=IwAR3YQWudJMvWhJIpsqmeckHDhqWf17hLeQRxf7E1H7DSW7l66KSeNO4PHRA

Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Região. Noticias y publicaciones en su página web en Facebook. Disponible en https://www.facebook.com/metalurgicostaubate/posts/2455680314577603

Cadena agroalimentaria en Costa Rica

COLSIBA (2020), “Chiquita Brands viola la libertad sindical en Costa Rica”. COLSIBA. Disponible en https://www.colsiba.org/chiquita-brands-viola-la-libertad-sindical-en-costa-rica/

CSA (2018), “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro de las Américas. Costa Rica.” Abril 2018. Confederación sindical de trabajadores/as de las Américas (CSA).

Entrevista a Ligia Solis, de la Central Social Juanito Mora Parra - ANEP realizada el 6 de mayo de 2021 por videoconferencia.

Cadena minera en Panamá

Abdiel Quintero (2014), "Los capitales globales y la concentración de la riqueza en el Panamá reciente". Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Panama, octubre de 2014. Disponible en http://www.fesamericacentral.org/files/fes-america-central/actividades/panama/Actividades_pan/141115_foro_desarrollo_concentracion_pobreza/Documento%20-%20Capitales%20globales%20y%20concentracion%20de%20riqueza%20en%20el%20Panama%20reciente.pdf

Fabian Cambero (2020), "'Health, then production': Unions ramp up pressure on Chile copper miner Codelco". Reuters. Disponible en https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-codelco/health-then-production-unions-ramp-up-pressure-on-chile-copper-miner-codelco-idINKBN23I2W6

Fabian Cambero y Aislinn Laing (2020), "Workers at Antofagasta's Zaldivar copper mine in Chile vote to strike: union". Reuters. Disponible en https://www.reuters.com/article/us-chile-copper-antofagasta-idUSKBN24B2WJ

First Quantum Minerals Ltd.. Sitio web oficial. Disponible en https://www.first-quantum.com/Spanish/inicio/default.aspx

Marina Ruete y Alejandro Vio Gross (2020), "Evaluación del Marco de Políticas Mineras: Panamá". Diciembre 2020. Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible. Canadá. Disponible en https://www.iisd.org/system/files/2021-01/panama-mining-policy-framework-assessment-es.pdf

Minera Panamá. Sitio web oficial. Disponible en https://cobrepanama.com/

Responsible Mining Foundation (2021), "Time to normalise respect and remedy for Human Rights in mining". Disponible en https://www.responsibleminingfoundation.org/app/uploads/EN_Research-Insight_Human-Rights_Feb2021.pdf

Responsible Mining Index (2020), "RMI Report 2020". Disponible en https://2020.responsibleminingindex.org/en

Rodrigo Noriega (2021), "Cuando al Estado se le salió el cobre". Diario La Prensa de Panamá. Disponible en https://www.prensa.com/impresa/panorama/cuando-al-estado-se-le-salio-el-cobre/

Cadena textil en Brasil

Textiles Panamericanos (2019), "Brasil: Avances de la industria textil". Disponible en https://textilespanamericanos.com/textiles-panamericanos/2019/05/brasil-avances-de-la-industria-textil/

CSA TUCA

ITUC CSI IGB

Apoya: DGB BILDUNGSWERK BUND