

SISTEMATIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN EN AMÉRICA LATINA

Por Kjeld A. Jakobsen

Introducción

Esta sistematización analiza, compara y articula las informaciones de los estudios hechos en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador y Panamá sobre tres Cadenas Globales de Producción (CGPs) en cada uno de ellos, como parte del Proyecto “*Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro en las Américas*”, desarrollado por la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas – CSA - en cooperación con la DGB-Bildungswerk de Alemania. En este análisis se ha profundizado en al menos una empresa perteneciente a alguna de estas cadenas en cada uno de los países. Las/os responsables por los estudios nacionales fueron Cecilia Anigstein, Martín Kalos y Fiorella Robilotta para Argentina; Dari Krein, Marilane Teixeira y André Becker Krein para Brasil; Luis Miguel Monje para Costa Rica; Daniel Hawkins para El Salvador y Carmen Lucía Tangarife López para Panamá.

Esta sistematización tiene varios objetivos que serán presentados por capítulos a lo largo de este informe en la siguiente forma:

- 1) Identificación y comparación de los elementos comunes y particulares por país, principalmente, el perfil económico, perfil del mercado laboral, ratificación de Normas Internacionales de Trabajo y características organizativas y laborales en las CGPs.
- 2) Análisis de las características de las Cadenas Globales de Producción en cada uno de los países estudiados, así como al menos de una empresa para identificar y registrar las oportunidades y obstáculos por país para impulsar la organización sindical y la negociación colectiva.
- 3) Elaboración del análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) de las centrales sindicales de los cinco países en relación con el abordaje del tema CGPs.

Además de esta introducción, la sistematización incluye tres capítulos conforme la descripción antes mencionada ay una conclusión con las recomendaciones y aportes para un abordaje sindical a consideración de la CSA y sus 15 centrales sindicales afiliadas en ¹

los países parte del proyecto. Al final se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas en los estudios nacionales.

1. Elementos comunes y particulares de los cinco países: (Argentina, Brasil, Costa Rica. El Salvador y Panamá)

Los estudios se refieren a cinco países ubicados en dos subregiones con dimensiones, principalmente económicas, muy distintos en América Latina, Sur América y América Central, lo que exige cierta atención en cuanto a las comparaciones que se quiere producir. Así, para las recomendaciones emanadas de esta sistematización, hay que considerar y comparar dos dimensiones de los estudios. En primer lugar, las diferentes dimensiones económicas entre los cinco países, sus estrategias de atracción de inversión extranjera directa (IED) y de inclusión de su aparato productivo en las CGPs para proponer a partir del lado sindical, una propuesta de desarrollo nacional. En segundo lugar, los mercados laborales, las políticas sociales nacionales, los códigos laborales y la organización sindical para evaluar los instrumentos disponibles para organizar a las/os trabajadoras/es de las CGPs.

Un elemento que llama la atención, es que los cinco países poseen áreas aduaneras especiales como zonas francas o zonas de procesamiento de exportaciones¹ (ZPE) con la características que en sus contratos se expresa que en todos ellas se debe respetar la legislación laboral nacional. Sin embargo, principalmente, en los tres países de América Central, se ubican empresas maquiladoras que solamente ensamblan bienes con poca tecnología y especialización, moviéndose fácilmente de un territorio a otro, que tienen políticas antisindicales y con todo eso imponen bajos estándares laborales, al amenazar cerrar sus actividades y cambiar su negocio a otro país, cuando hay demanda por mejores condiciones de trabajo.

1.1) La dimensión macro económica de los cinco países

El resumen de los principales datos por país puede ser verificados en los cuadros 1, 2 y 3 en seguida a los comentarios por país.

Argentina

De acuerdo con el análisis realizado por el Centro de Investigación y Formación de ²

¹ Las dos zonas poseen arreglos fiscales especiales para atraer inversión directa pero las ZPE solamente para empresas exportadoras.

la República Argentina (CIFRA) vinculado a la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA – T) y sus sindicatos afiliados, durante el año de 2017, Argentina experimentó un leve crecimiento de su PIB llegando a US\$ 911.500 millones, vinculado principalmente con el desempeño de la construcción, alentada por la obra pública y los créditos hipotecarios en una modalidad ajustable por inflación, y del sector agropecuario. Por su parte, el comercio y la industria permanecieron estancados. Así, según los datos del CIFRA, en el país se va consolidando un perfil productivo marcado por un progresivo achicamiento de la industria, en un 4,4% respecto de 2015, así como un fuerte deterioro del saldo comercial con déficit de USD 8.471 millones en 2017. El aumento del déficit comercial, el mayor desde 1998, se explica por el crecimiento de las importaciones y el estancamiento de las exportaciones.

Al mismo tiempo se aceleró la fuga de capitales, unos USD 13.000 millones a Agosto de 2017 y creció el endeudamiento externo, el más alto del periodo 1976-2015 en relación al PIB que, en 2016 representó USD 39.000 millones y en el primer trimestre de 2017, USD 14.500 millones. Persisten las altas tasas de inflación, 24,8% en 2017.

La política económica del gobierno de Mauricio Macri sigue las recetas neoliberales para enfrentar la inflación con altas tasas de interés, 25,4% promedio en 2017, y el déficit público con ajustes en subsidios económicos y aumentos en las tarifas de electricidad, gas, agua y transporte. El mayor recorte se dio en la energía, cuyos subsidios cayeron en un 37% en 2017 respecto de 2016. Sin embargo, en los primeros meses de 2018, la tasa de interés subió y el Peso Argentino siguió depreciándose con el cambio en el mes de mayo llegando a 23 Pesos por dólar y llevando el gobierno a buscar ayuda del FMI, lo que no ocurría hace más de 15 años y que producirá más ajustes con crecimiento de la insatisfacción popular.

En cuanto al comercio externo argentino, sus principales productos de exportación hacen parte del complejo sojero como harina, aceite y porotos que responden por un tercio de las ventas y otros bienes son maíz y vehículos. Dependiendo del momento también se incluye el petróleo. Los principales destinos son Brasil (16%), Unión Europea (15%), Nafta (11%), ASEAN (9%), China (8%) y Egipto y Magreb (6%). Los principales bienes importados son vehículos de transporte colectivo, piezas, repuestos y accesorios para máquinas, teléfonos celulares, aceite refinado de petróleo y gas de petróleo. Los principales orígenes son Brasil (27%), China (18%), Unión Europea (17%), Nafta (16%)³ y ASEAN (4%).

Brasil

Brasil terminó el año de 2017 con un PIB de US\$ 2.055 millones y PIB per cápita de US\$ 9.877, resultado del tímido crecimiento de 1% después de una baja de 7,2% entre 2015 y 2016. Este resultado se debe, principalmente, al desempeño del sector agropecuario (13,0%), de los servicios (0,3%) y de las exportaciones (5,2%). La industria se mantuvo estancada. A lo largo de los últimos años, la estructura productiva en Brasil viene alterándose con menor participación del sector industrial y ampliación de la agropecuaria y del sector de servicios. Entre 2011 y 2015, la industria de transformación ha reducido su participación de 14,8% para 11,4% segundo el Instituto Brasileiro de Geografia y - Estatística (IBGE).

Los efectos del cambio valorado hasta recientemente, asociado a un cierto padrón de inserción en la economía global fundamentado en la exportación mayoritaria de bienes primarios y de semi manufacturados, dan a Brasil una posición de poca relevancia en el comercio mundial. Este padrón es marcado por la peculiaridad en que predominan las configuraciones productivas relacionadas a economías nacionales abiertas, de interdependencia productiva, organizada en sistemas de red y cadenas globales, y por la desestructuración de los enlaces de la cadena productiva en los años 1990. Los resultados económicos de los años 2000, no fueron suficientes para alterar las condiciones de integración y competencia en el sistema mundial de producción de bienes y servicios, con efectos deletéreos sobre la estructura productiva. En los últimos años, el desequilibrio resultó en pérdida de competitividad de sectores de la industria nacional que pasó a presionar al Estado por políticas públicas frente a un escenario de reducción del ritmo de crecimiento económico. La industria fue el sector más afectado, reduciendo su participación en valor añadido de 27,1%, en 2003, para 23,2% en 2015.

La deuda pública brasileña viene creciendo a lo largo de los últimos años y la previsión para 2018 es que llegue a unos 78% del PIB. Al mismo tiempo, el dólar se valora y la inflación sigue baja. La tasa oficial de interés viene bajando, a pesar de que en términos reales aún es una de las más altas del mundo, así como las tasas de interés del sistema financiero bajo la excusa de un alto costo de *spread* financiero.

Casi una cuarta parte de los productos brasileños exportados son comprados por otros países, transformados y reexportados. Este alto grado de participación hacia adelante está relacionado, entre otros factores, a la gran exportación brasileña de recursos naturales, tales como productos agrícolas, minería, químicos y metales básicos.

De acuerdo con el Ministerio de Desarrollo de la Industria y Comercio (MDIC) el principal socio comercial de Brasil es China y en segundo lugar, EEUU. El destino de las exportaciones brasileñas son China (22%), Estados Unidos (12%), Argentina (8,1%), Holanda (4,2%), Japón (2,4%), Chile (2,3%), Alemania (2,3%) y demás 46,7%. Los principales orígenes de sus importaciones son China (18,1%), Estados Unidos (16,5%), Argentina (6,3%), Alemania (6,1%), Japón (2,5%), Italia (2,6%), Corea del Sur (3,%%), México (2,8%) y otros 41,6%.

Un factor determinante del comportamiento de las exportaciones e importaciones brasileñas se refiere a la tasa de cambio, que durante todo un período de ciclo expansivo favorable (2004-2013) se mantuvo valorado, favoreciendo las importaciones y contribuyendo a reducir la competitividad de los productos nacionales y participación del producto nacional en la generación de mayor valor agregado. Por otro lado, las exportaciones para convertirse en competitivas en el exterior redujeron costos, con impactos diferenciados de acuerdo con el segmento económico.

Costa Rica

Pese a la difícil situación fiscal del país, con un déficit público superior a 6% del PIB en 2017, fue el país de la región centroamericana que más aceleró el crecimiento de su producción en los últimos cuatro años (2013-2017), según los datos registrados por la Comisión Económica Para América Latina (CEPAL). Costa Rica registró un crecimiento del 3,9% en el 2017 y un crecimiento medio del 3.5% en los últimos 10 años. El PIB de Costa Rica es de US\$ 59.219 millones, mientras que el PIB per cápita se sitúa en US\$ 11.929.

De manera agregada y aproximada, se podría señalar que la agricultura representa apenas el 6% del PIB a pesar de que se emplea 40% del territorio nacional, y la industria el 20%, lo que significa una alta tercerización de la economía, alrededor del 74%. No obstante, los productos agrícolas tienen un peso importante en las exportaciones.

El presupuesto del Estado previsto para 2018 se sitúa en alrededor de US\$ 16.400 millones. Estos presupuestos se ven condicionados en los últimos años debido a la preocupación por el déficit público y el debate sobre la reforma fiscal.

En contraste con la fuerte apreciación generalizada del dólar frente a la mayoría de las divisas latinoamericanas, el Colón se ha mantenido estable. En 2016 solo se depreció ⁵ un 3,4% frente a la divisa norte americana. Pero existe un riesgo latente. En mayo de 2017 el Banco Central tuvo que intervenir para evitar una devaluación brusca del Colón y la

alta dolarización del crédito privado, que ronda el 50%, inquieta las autoridades.

La deuda pública del gobierno central alcanzó los 27.197 millones de dólares en 2017, en torno al 48% del PIB, frente al 44,7% en 2016. El financiamiento del gobierno continúa recayendo en el mercado nacional, principalmente.

La inflación de Costa Rica, medida por el índice de precios al consumidor (IPC), finalizó el 2017 con una variación acumulada de 2,57%. La tasa de interés básica pasiva se ubicó en un 5,84% en 2017 (un 4,1% real), frente al 4,78% de 2016 (un 4,4% real). La tasa de interés activa promedio del sistema financiero se ubicó en un 12,9%². Por su parte, las reservas internacionales del banco central sumaron 6.898 millones de dólares al cierre de septiembre de 2017, 785 millones de dólares menos que en el año anterior.

En 2016 Costa Rica exportó más de 4300 productos a más de 150 países³. Los principales productos exportados fueron: productos agrícolas (27%), equipos médicos y de precisión (26%), productos alimentarios (16%), productos químicos y farmacéuticos (6%), componentes eléctricos y de electrónica (5%), plásticos (4%), metalmecánica (3%), pesca (3%), caucho (2%) y otros (7%). Los productos importados fueron refinados del petróleo (12,3) procesadores y controladores (8,4%), circuitos impresos (3,8%), medicamentos, acondicionados para la venta al por menor (2,1%), vehículos de cilindrada superior a 1500 cm³ (1,9%) y celulares (1,4%)⁴.

Los principales países a los que Costa Rica exporta son Estados Unidos (38,7%) seguido de Holanda (7,1%, principal puerto de entrada hacia UE), Panamá (5,5%), Hong Kong (4,9%), Nicaragua (4,5%) y Guatemala (4,0%). Los principales de que Costa Rica importa son Estados Unidos (48,7%), China (8,9%), México (6,2%), Japón (2,9%), Brasil (2,1%) y Guatemala (2,1%).

Es importante mencionar que Costa Rica cuenta con múltiples negociaciones de acuerdos de libre comercio: Centroamérica, Canadá, CARICOM, Chile, China, Estados Unidos – Centroamérica – República Dominicana (CAFTA – DR), México, Panamá, República Dominicana, Corea del Sur. Se encuentra en proceso de ratificación el TLC Centroamérica – Unión Europea.

El Salvador

² Datos obtenidos del Banco Central de Costa Rica.

³ Las exportaciones aportaron un 42%7 del crecimiento total reportado en 2016. Esta abrupta oscilación ilustra la vulnerabilidad de la economía nacional a cambios en la demanda y el mercado externos.

⁴ Datos del COMEX.

Las grandes reformas económicas iniciadas durante la década de los noventa y los primeros años del siglo actual, reestructuraron la economía salvadoreña hacia la apertura comercial y la integración económica con la región de Centroamérica y el Caribe. Hoy en día, por ende, El Salvador es una plataforma comercial regional a través de la cual las exportaciones son el eje principal de la actividad económica del país, un papel fortalecido después de la firma y ratificación del CAFTA – DR.

El PIB salvadoreño ha mostrado una tendencia de crecimiento gradual en los últimos 16 años, con excepción de su relativa estagnación entre 2008 – 09, debido al fuerte impacto de la recesión global de aquel entonces. El PIB en 2017 alcanzó US\$ 27.467 millones y su crecimiento anual promedio en los últimos años ha sido unos 2,3%.

Aunque en el país hay un enfoque exportador, persiste un déficit comercial significativo. Para 2013, las exportaciones salvadoreñas llegaron a US\$5,5 mil millones comparada con importaciones por casi el doble del volumen (US\$10,8 mil millones) (Calderón, 2014) y en 2017 esta situación persistió con exportaciones de US\$ 4.250 millones versus importaciones de US\$ 9.503 millones. Los principales productos exportados por El Salvador son: textiles – ropa, café, azúcar, atunes, bebidas no alcohólicas, y medicamentos. El mercado estadounidense es el principal destino comercial para sus exportaciones, participando, con el 46% del total, seguido por los países vecinos, Honduras (14%), Guatemala (13%) y Nicaragua (6%). Las importaciones del país, por su parte, se concentran en productos como: aceites de petróleo y sus derivados, medicamentos, fibras y otros insumos para el sector textil, celulares, maíces y vehículos. Los mercados que más exportan hacia El Salvador son: Estados Unidos (39%), seguido por Guatemala (9%), México (7%), China (7%) y Honduras (5%).

Una característica particular de El Salvador es una consecuencia de la guerra de los años 1980 – 90 que fue el impacto del conflicto en la agricultura, el sector económico más importante en aquel entonces, que provocó una larga migración de esta área al exterior, principalmente los Estados Unidos, generando hoy un volumen de remesas financieras a sus familiares que corresponde a unos 18% de las divisas del país al año. Sin embargo, estas divisas están amenazadas por las medidas actuales anti-migración de los EEUU.

Panamá

7

Panamá tiene el PIB más alto de los tres países centroamericanos estudiados (US\$ 60.700 millones) así como lo es su PIB per cápita de US\$ 14.990, y el crecimiento anual

de casi 5%. Es el país que tiene mayor participación del sector industrial en la economía, pero eso se debe a que el sector de la construcción responde por 18,9%, pues la industria manufacturera solamente representa 6,6%, inferior a la de Costa Rica y El Salvador.

Sin embargo, su posición geográfica es estratégica y convierte al país en un punto donde converge el comercio mundial. Se trata del único país en el mundo con una terminal portuaria con acceso al océano Pacífico y Atlántico. Es considerado el *hub* de las Américas, pues se realizan más de 132.000 vuelos directos anuales a 90 destinos en 35 países estableciendo conexiones directas a todas las grandes ciudades desde su aeropuerto internacional Tocumen. Además, cuenta con un ferrocarril interoceánico que conecta los puertos de ambos océanos agilizando el transporte de carga. Se estima que por el Canal de Panamá pasa el 8% del comercio mundial y que con la ampliación del mismo se puede pasar el doble de la carga (Proinvex, s.f.).

Panamá es líder en IED en la región, es receptor del 45% de la inversión directa que recibe Centroamérica gracias a su dinamismo económico y perspectivas de crecimiento (Best Countries Rankings, 2017 citado en Proinvex, s.f.), cuenta con el mayor número de Acuerdos Comerciales Regionales y tiene una serie de regulaciones favorables para la inversión de empresas internacionales. Así mismo, este país cuenta con un *hub* bancario donde se concentran más de 88 bancos locales e internacionales, facilitando las operaciones de negocios y extendiendo el alcance de las mismas a todos los continentes.

Para el 2017 Panamá registró unas exportaciones por valor FOB (*Free on Board*) de B/. 660 millones, reportando un incremento de 3,8% con respecto a 2016. Por su parte, las importaciones se ubicaron en un nivel superior y totalizaron un valor CIF (*Cost, Insurance and Freight*) de B/. 12,724 millones con un aumento de 8,8% con respecto a 2016.

Dentro de los principales productos de exportación se destacan los bananos; los crustáceos; el azúcar de caña o de remolacha; harina, polvo y pellets de pescado o de crustáceos; desperdicios y desechos de hierro o acero y aluminio; ron; sandías frescas; entre otros. Por el lado de los productos de importación se encuentran aceites de petróleo o de mineral bituminoso; vehículos con motor de émbolo; medicamentos; preparaciones alimenticias; entre otros.

Los principales países de destino de las exportaciones panameñas son Estados Unidos, Países Bajos, Costa Rica, China (Continental), Taiwán, India, Vietnam, ⁸ Alemania y Nicaragua. En el caso de las importaciones los principales países son China, México, Costa Rica, Colombia, Corea del Sur y España.

Cuadro 1. PIB, PIB/Cápita, Crecimiento del PIB y División Sectorial del PBI (2017)

País	No. Habit. 2017	PIB (US\$ millones)	PIB/Cápita (US\$)	PIB/Año (%)	PIB Sectorial (%)		
					Industria	Servicios	Agropecuaria
Argentina	43.600.000	911.500	20.700	2,9	28	61	11
Brasil	207.660.929	2.055.000	9.877	1,0	21	72,8	6,2
C. Rica	4.909.000	59.219	11.929	3,8	21	73,5	5,5
El Salvador	6.152.676	27.467	4.343	2,3	25,6	63,8	10,6
Panamá	4.098.000	60.700	14.990	5,3	29,6	68,0	2,4

Fuente:- Bco. Central de Argentina, IBGE, CEPAL, FMI.

Cuadro 2. Deuda Pública (% del PIB), Moneda, Tasa de Cambio, Presupuesto del Estado (US\$ millones), Tasa de Inflación y Tasa de Interés 2017)

País	Deuda Pública	Moneda	Cambio (US\$)	Presupuesto del Estado	Inflación (%)	Interés (%)
Argentina	53,7	Peso	19,76	749.000	24,8	25,4
Brasil	78,4	Real	3,21	2.754.691	3,7	7,0
C. Rica	66,2	Colón	573,50	16.400	2,6	5,8
El Salvador	68,1	US\$	-	6.751	0,8	N.D.
Panamá	38,8	Balboa	1,00	13.560	1,6	N.D.

Fuente:- CEPAL, FMI.

Cuadro 3. Comercio Externo (US\$ millones), IED (US\$ millones en 2016 y de 1970 a 2017), Reservas Internacionales (US\$ millones) y Balance de Pago (US\$ millones)

País/ Año	Exportaciones		Importaciones		Inventario IED		Reservas	Balance
	2016	2017	2016	2017	2016	1970 – 2017	2017	2016
R. Arg.	57.879	58.428	55.911	66.899	3.260	125.900	208.600	-14.693
Brasil	184.500	215.400	139.400	151.900	78.167	820.500	377.100	-28.990
C. Rica	10.150	10.550	14.660	15.550	2.935	27.630	6.898	-2.300
El Salv.	4.186	4.250	8.823	9.503	486	9.708	3.067	-266
Panamá	14.700	15.480	22.480	21.220	5.995	44.960	3.888	-2.990

1.2) Perfil social

Argentina

Argentina experimentó entre 1998 y 2003 la peor crisis socioeconómica de su historia. Sin embargo, luego de más de tres periodos consecutivos de gobiernos progresistas (2003 – 2015) se registraron en el país algunos cambios positivos en la sociedad como descenso del desempleo y aumento del trabajo con derechos, revitalización del salario mínimo y de la negociación colectiva, ampliación de la protección social, que, no obstante, coexistieron con la persistencia de agudas desigualdades.

Con el arribo de un gobierno de derecha a finales de 2015 se observa un cambio en la orientación de las políticas sociales. Sin embargo, aún no se han afectado los núcleos de las políticas sociales de la etapa previa. Bajo el eufemismo de “gradualismo” el gobierno de Mauricio Macri avanza con el dismantelamiento del sistema de protección social y los derechos adquiridos. Pero se ha visto obligado a dar pasos atrás en muchas ocasiones frente a la intensidad y masividad de la movilización social en oposición a sus medidas de gobierno. Un ejemplo de esto es la postergación de la concreción de una reforma laboral inspirada en la experiencia de Brasil.

Históricamente, la rápida transformación de una economía fundamentalmente agrícola a otra basada en producción de servicios y exportaciones no fue acompañada por la necesaria evolución correlativa de conceptos de política fiscal, metas educativas, reducción de la informalidad o proteccionismo de la producción local, originando desfases y problemas de inequidad fiscal, reducción progresiva de mejoras sociales y mantenimiento de un inaceptable índice del 20% en desigualdad social. Más grave, durante el gobierno de Carlos Menem (1989 – 1999) el sistema de pensiones argentino fue reformado permitiendo el avance de un sistema privado de pensiones inspirado en el modelo chileno. Esta reforma fue revertida durante el gobierno de Néstor Kirchner y hoy en día, se mantiene un sistema de seguridad social que presta algo como 17,5 millones de beneficios que incluyen jubilaciones, pensiones no contributivas, pensiones universales para adultos mayores y asignaciones por hijos menores de 18 años o discapacitados.

Brasil

Brasil es uno de los diez países más desiguales del mundo y en América Latina y

Caribe solo supera Haití, Colombia y Paraguay. La situación social empeoró ostensivamente desde el *impeachment* de la Presidenta Dilma Rousseff, debido a las medidas económicas y sociales implementadas por el nuevo gobierno que provocaron una alza en la tasa de desempleo y crecimiento de la informalidad. Además de eso, los gastos sociales fueron congelados por veinte años lo que significa una reducción anual de los beneficios per cápita ya percibido, principalmente en la salud y la educación.

En 2017 vivían en el país cerca de 48,5 millones de jóvenes entre 15 y 29 años de los cuales 11,2 millones (23%) son “Ninis” (ni trabajan, ni estudian) lo que representó un crecimiento de 5,9% en relación con 2016. Hubo una cancelación de 469 mil bolsas familia que beneficiaban 13,8 millones de familias y 43,8 millones de personas, lo que también generó impactos negativos en los ingresos familiares.

A pesar de esos ataques a las políticas sociales en Brasil, además de las amenazas de reformar el sistema de pensiones para dificultar las jubilaciones y reducir su valor, aún así de la población ocupada de 91,9 millones de personas, 53,3 millones contribuyen para un sistema público de jubilación, y 7,0 millones de ellas también para fondos complementarios privados. Un 80% son asalariadas y un 20% trabajan por cuenta propia. Pero, hay alrededor de 38,3 millones que poseen algún nivel de ingreso que no están afiliados a ningún sistema de protección social. El Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) paga beneficios hoy en día para alrededor de 30 millones de personas jubiladas de las cuales 9,4 millones son trabajadoras/es rurales.

Costa Rica

Los positivos resultados sociales, económicos y políticos que obtuvo Costa Rica en los últimos años no han contribuido a solucionar los cada vez más severos problemas estructurales de su estilo de desarrollo. Sigue siendo un país de alto desarrollo humano, pero hace más de una década que transita por el camino de una creciente desigualdad.

Las principales presiones que comprometen los logros alcanzados son principalmente las debilidades en el mercado de trabajo y la insolvencia de las finanzas públicas. Son manifiestas las dificultades para atender gastos corrientes y las mejoras de los indicadores sociales dependen en gran medida de una inversión que de manera creciente se financia con deuda pública.

En 2016 se redujo ligeramente la pobreza, tanto si se mide por ingresos como por el método multidimensional, bajó el desempleo y aumentó la inversión social pública (ISP), pese al severo desequilibrio de las finanzas públicas. No obstante, en 2016 un

31,5% de los hogares sufría alguna forma de pobreza (monetaria, multidimensional o ambas).

El enfoque según la línea de pobreza, o insuficiencia de ingresos, estima que, en promedio, una quinta parte de los hogares de Costa Rica es pobre. A partir de 1994 se inició un período de estancamiento que, con algunas variaciones en años específicos, mantiene el indicador en un 20%. En 2016 se registró una incidencia de 20,5%, lo que equivale a 307.270 hogares y 1.115.261 personas que no cuentan con recursos para adquirir una canasta representativa de bienes y servicios⁵. Los positivos indicadores históricos en salud y educación no registraron cambios, pero crecieron la informalidad y la tasa de homicidios.

El incremento de la ISP⁶ no ha sido acompañado por cambios significativos en el número de programas sociales ni en la cantidad de sus beneficiarios, de modo que la mayor inversión se ha convertido en un encarecimiento de los existentes. Debilitar la inversión social pública tendría un fuerte impacto en el bienestar de muchas familias. En promedio, los servicios y transferencias sociales aumentan en un 25,6% el ingreso total de los hogares. Para los del decil más pobre representa un incremento de más de seis veces (643%), mientras que en el decil más rico el efecto es de tan solo un 5%⁷.

El sistema de protección social costarricense se articula en función de un conjunto de políticas universales que dieron origen a una amplia red de servicios para toda la población y que se complementaron con programas selectivos orientados a la población más pobre y vulnerable: el sistema de seguridad social costarricense (salud y pensiones), gestionado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS); el seguro de maternidad y de enfermedad (SEM), con protección contributiva y no contributiva (no asegurados que son pobres y sus familiares). Costa Rica es uno de los países de la región con la tasa más alta de cobertura universal en seguro de salud (más del 90%), y más del 65% combinando salud y pensiones.

El IMAS (Instituto Mixto de Ayuda Social), el Fondo de Desarrollo Social y

⁵ Según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censo, el país logró bajar la pobreza total de 22.3 a 20.5 por ciento entre 2014 y 2016. En el caso de la pobreza rural, bajó de 30.3 a 25.7 por ciento en el mismo período; y la urbana, en esos mismos años, bajó de 19.5 a 18.6 por ciento. Entretanto, para 2016, 6.3 por ciento de los hogares del país viven en estado de pobreza extrema.

⁶ Es el medio que el Estado utiliza para destinar recursos a acciones que buscan mejorar la calidad de vida de la población, ya sea ofreciendo servicios como educación y salud, suministrando transferencias monetarias para que las familias puedan satisfacer sus necesidades más elementales o financiando instituciones públicas que provean bienes y servicios satisfactorios gratuitos o a bajo costo.

⁷ El 61% de la reducción de la pobreza por ingresos se explica por las transferencias de los programas sociales. El efecto fue mayor en las zonas rurales y en la pobreza extrema.

Asignaciones Familiares (FODESAF), los Planes de Combate a la Pobreza, los Programas de Transferencias Condicionadas o las Políticas de Cuidado a las Personas Dependientes son las instituciones o programas que completan el sistema de protección social. El impulso de programas de transferencias condicionadas en favor de la educación y la creación de servicios de cuidado para niños, niñas y adultos mayores constituyen modalidades en las que se ha puesto énfasis en los últimos años.

El Salvador

En El Salvador se han hecho avances en años recientes en disminuir la desigualdad de ingresos. Por ejemplo, mientras que para 2001 el índice del coeficiente Gini llegó a 0.51, para 2018 este bajó a 0.38, dejando el país con el mejor nivel de igualdad en la distribución de ingresos de Centroamérica, a pesar del ingreso per cápita ser el más bajo del continente mesoamericano y el IDH el peor entre los cinco países investigados. Esta mejoría se nota a través de un examen de la distribución de los ingresos totales, sobre todo si se enfoca en analizar la participación de los ingresos totales del quintil 1 (el 20% de la población más pobre) y la participación del quintil 5 (el 20% de la población más rica). Entre 2009 y 2015 el quintil 1 pasó de participar con el 4,6% de todos los ingresos a controlar el 6,3%; mientras tanto la participación del quintil 5 en todos los ingresos bajó del 47,3% (para 2009) a 43,1% (para 2015) (CEPAL, 2016: 86). Aunque la distribución del ingreso de estos dos segmentos de la población aún demuestra grandes desigualdades, los avances en reequilibrar esta distribución no se pueden menospreciar.

Mirando las mediciones de El Salvador en el Índice de Desarrollo Humano (IDH), para 2015 el país se ubicaba en el puesto 117 de 188 con un índice de 0.680, ubicándose en la categoría de países con niveles medios de desarrollo humano. En las tres décadas el país ha hecho muchos avances en este índice. Por cierto, se ha avanzado en más del 28%, desde su índice de 0.529 para 1990 hasta la medición mencionada para 2015.

El Salvador posee un sistema de seguridad social que permite la jubilación a los 60 años para hombres y 55 años para mujeres con al menos 25 años de cotización. En 2017, había 809.832 cotizantes. No obstante, 65,5% de la fuerza laboral no tienen cobertura.

Panamá

Por el lado de la tasa de pobreza y de pobreza extrema se encontró que, para marzo de 2016, la tasa de pobreza se ubicó en 22,1% presentando una disminución de

sólo 0,9% con respecto al mismo periodo de 2015 cuando se ubicó en 23,0%. Por su parte, la proporción de personas en situación de pobreza extrema fue de 9,9%, con una marginal disminución de 0,4% frente al año anterior.

De acuerdo con el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá para el 2017 el 41,64% del presupuesto nacional de 21.675 millones de Balboas fue destinado a desarrollo de los servicios sociales (Asamblea Nacional, 2016).

Sectorialmente, los de mayor asignación presupuestaria fueron: Salud (B/. 3.869 millones), Educación y Cultura (B/. 2.415 millones), Protección y Seguridad Social (B/. 2.162 millones) y Justicia, Orden Público y Seguridad (B/. 1.222 millones).

Cuadro 6. Índice Gini por ingreso de hogares, IDH (Valor y puesto del país), Población por debajo de la línea de pobreza (%), Población indigente (%), Decil 1 y Decil 10 (%)

País	Gini	IDH		Distribución de ingreso			
		Valor	Puesto	Pobreza	Indigencia	Decil 1	Decil 10
R. Arg.	0,397	0,827	45	28,3	6,2	1,6	30,8
Brasil	0,515	0,754	79	17,5	6,5	1,2	41,6
C. Rica	0,403	0,781	66	21,7	N.D.	1,5	36,9
El Salv.	0,380	0,680	117	34,9	N.D.	2,2	32,3
Panamá	0,513	0,788	60	22,1	9,9	1,1	38,9

Fuente: - PNUD, CIA Fact Books.

1.3) Perfil del Mercado Laboral

La distribución promedio del empleo en 18 países de América Latina por los sectores económicos en 2016 apunta para lo siguiente: Agricultura, pesca y minería con 5,1%; la industria manufacturera con 12,8%; la construcción con 9,0%; no especificado con 0,2% y los servicios públicos y privados con 72,9% (OIT, 2017).

El perfil promedio actual del mercado laboral de América Latina y Caribe apunta para altas tasas de desempleo, en particular, cuando los datos de Brasil están incluidos, una estabilización de la cantidad de trabajo informal entre 2011 y 2016 y un crecimiento de casi 11% del trabajo por cuenta propia (adonde los profesionales, técnicos y administrativos también son clasificados como independientes o en Brasil como

profesionales liberales) durante el mismo periodo (OIT, 2017).

Cuadro 7. Perfil del mercado laboral de los cinco países (%)⁸

País	Informal *	Conta Propia**	Total	Asalariados			Desempleo
				Público	Privado	Total	
Argentina	25,6	23,2	48,8	12,6	38,6	51,2	8,5
Brasil	19,7	27,8	47,5	13,2	39,3	52,5	11,5
C. Rica	23,8	20,5	44,3	13,8	41,9	55,7	9,5
El Salvador	26,2	31,0	57,2	8,5	34,3	42,8	7,1
Panamá	11,1	26,1	37,2	18,7	44,1	62,8	5,5

Fuente: Panorama Laboral de América Latina y Caribe, 2017. Datos de 2016.

* Incluye asalariados de empresas con cinco o menos empleados, trabajadores domésticos, auxiliares de empresas familiares y otros.

** Incluye empleadores y no asalariados (profesionales, técnicos y administrativos) y no asalariados que no corresponden a estas tres categorías y que prestan servicios al público y a empresas privadas.

Argentina

De acuerdo con el análisis realizado por ODS – CTA – A (2017), las tendencias más recientes del mercado de trabajo indican una profundización de la crisis del empleo en la industria (con una caída superior al 5% desde 2015), un fuerte aumento de la precariedad en las formas de inserción en el mercado de trabajo. El monotributo y el monotributo social explican casi el 70% del aumento de la ocupación registrada entre 2015 y 2017 y una tendencia a la caída del salario real, con leves recuperaciones que no alcanzan para revertir el dinamismo negativo, acumulando desde 2015 un -5,7% para el caso de los trabajadores registrados.

Cuadro 8. Indicadores del mercado de trabajo en Argentina

Situación Salarial	Pesos	USD
Fuente: ODS de la CTA-A, 2017	Argentinos	
Ingreso promedio de los ocupados. II Trimestre 2017	12.883	640

15

⁸ La línea divisoria entre trabajo informal, por cuenta propia y desempleo puede ser muy tenue, debido a la creciente tendencia de desreglamentación de las leyes laborales para facilitar la contratación a tiempo parcial o por medio de personerías jurídicas.

Salario Bruto promedio empleo privado registrado. 09/2017	25.090	1,250
Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM). 09/2017	8.860	443
Jubilación mínima. 09/2017	7.247	362
Canasta básica para familia de 2 adultos y 2 niños. 10/2017	25.548	1,277

Población ocupada según rama de actividad. III Trimestre 2014	
Fuente: MTE y SS - Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales - Dirección General de Información y Estudios Laborales, en base a EAHU (INDEC).	
Actividad Primaria	403.000
Actividad Industrial (incluye construcción)	3.622.000
Actividad Servicios	11.485.000

Brasil

Desde 2015, la crisis económica y política ha alterado de manera significativa la condición de vida de la mayoría de la población brasileña, promoviendo un gran retroceso económico y social. Entre los años 2015 y 2016 el PIB registró una baja del 7,2%⁹, con gran impacto en el nivel de empleo y el desempleo registró la cifra de 11,5%. Conforme a datos del IBGE, medidos por medio de la PNADC del cuarto trimestre de 2017, la Población Económicamente Activa (PEA) estaba compuesta por 103,586 millones de personas. De ese total, 44,5% eran mujeres y 55,3% formada por personas negras. La PEA se distribuye entre personas ocupadas y desempleadas. El total de personas ocupadas era de 91,3 millones (88,2%) y 12,2 millones de desempleados, lo que corresponde a una tasa de desocupación del 8,5% para los hombres blancos, el 12,1% para los hombres negros, el 10,6% para las mujeres blancas y el 15,9% para las mujeres negras. Las mujeres representaban mayoría entre las personas desempleadas, el 50,7%.

Entre 2014 y 2017, se eliminaron 3,578 millones de empleos formales, lo que corresponde a una caída del 7,6%, y una ampliación de 2,261 millones de empleos informales¹⁰ (5,5%). De este modo se llega al final de 2017 con un mercado laboral más precario y la alta tasa de desempleo. La informalidad se ha convertido en la principal

⁹ En 2017 el crecimiento fue de sólo 1%, impulsado principalmente por el sector agrícola.

¹⁰ Los trabajadores informales corresponden a la suma de los trabajadores por cuenta propia, de los trabajadores no registrados y los trabajadores sin pago.

forma de inserción en el mundo productivo para las personas negras, adonde 54% de los hombres que trabajan están en la informalidad, mientras esta situación afecta 52% de las mujeres. Por su vez, 47% de los hombres blancos que trabajan son informales mientras 43% de las mujeres blancas tienen este status. (PNAD – IBGE, 2017).

La distribución del empleo en Brasil está concentrada en cuatro grandes segmentos que absorben el 55,0% del total de las ocupaciones: industria en general (13,0%); comercio y reparación (19,4%); información, comunicación y actividades financieras (11,0%) y educación, salud y servicios sociales (11,0%).

La distribución de las personas ocupadas por posición en la ocupación indica un porcentaje elevado de personas en la informalidad adonde el trabajo por su propia cuenta absorbe alrededor de un tercio de los hombres y casi el 20% de las mujeres; los trabajadores sin registro, considerando el empleo doméstico sin cartera, representa el 15,2% de los hombres y el 19,2% de las mujeres. Mientras tanto, el empleo en el sector privado con cartera equivale al 38,3% del total de la ocupación para los hombres y al 33,5% de las mujeres.

La crisis desencadenada a partir de 2015 desestructuró una tendencia que se venía afirmando desde 2004 de ampliación de la formalización y reducción de los vínculos laborales precarios, con reflejos positivos en los procesos de negociación colectiva. Las campañas salariales entre 2004 y 2014 acumularon ganancias reales por encima de la inflación para más del 90% de los instrumentos colectivos analizados por el Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (SACC – Dieese).

Costa Rica

Del trabajo proviene más del 80% de los ingresos de los hogares costarricenses, de modo que se convierte en un factor explicativo de la disparidad en su distribución. La fuerza laboral la componen aproximadamente 2,2 millones de personas (1,4 millones son hombres y 800 mil son mujeres). La fuerza de trabajo urbana la componen 1,65 millones de personas, mientras que en la zona rural son 0,55 millones de personas. Por zona de residencia, la tasa de participación laboral en la zona urbana se estimó en 57,5 %, mientras que, en la zona rural, esta tasa se mantiene en 55,8 %.

La tasa de ocupación fue 51,7%, en 2017, disminuyendo 2,1 puntos interanualmente. Se estiman 204 mil personas desempleadas al cerrar el año, de los que 105 mil eran hombres y 99 mil mujeres. La población ocupada nacional se estimó en 2,0

millones de personas, sin variación estadísticamente significativa respecto a años anteriores. La tasa de ocupación fue de 66,3 % para los hombres y 37,0% para las mujeres. El porcentaje de ocupados por seguro por trabajo fue de 72,1%.

Por grupo ocupacional, son las ocupaciones elementales y agropecuario y agrícola, artesanal, construcción, mecánica y manufacturas calificadas los que representaron el mayor porcentaje de la población ocupada.

La población asalariada se estimó 1,52 millones personas, que representa cerca del 76 % de la población ocupada total. Por su parte, la población independiente se mantuvo en 438 mil personas.

Entre 2016 y 2017 mejoró el desempeño del mercado de trabajo, mostrando signos de recuperación, luego de dos años de registrar cifras negativas, aunque en general éste sufre cierto estancamiento en los últimos años en cuanto a tendencias. Se reflejó un repunte de las tasas de participación laboral y una disminución en el desempleo, aunque todavía es considerablemente alto (9,3%) en comparación a Centroamérica y México. No obstante, ello sucedió en un escenario de deterioro de la calidad de los puestos de trabajo y mayor crecimiento del empleo informal. Las nuevas oportunidades laborales son sobre todo para trabajadores no calificados, sin aseguramiento, con menores ingresos¹¹. En 2016, los ocupados informales aumentaron un 8% (situándose ya en el 41%) y los no calificados un 4%.

Existen además mayores dificultades para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, donde las brechas de género persisten. La tasa neta de participación para las mujeres es sólo del 45%, mientras que la tasa de desocupación juvenil se sitúa por encima del 20%.

Por tanto, la generación de empleo ha sido modesta frente al dinamismo económico y las oportunidades laborales generadas no propician la inclusión social ni la mejora de oportunidades. A ello se suma el elevado número de subempleados (8%). Este grupo ha mostrado un aumento sostenido desde el 2014, de manera consistente con la dinámica de creación de puestos de baja remuneración para trabajadores poco calificados.

El subempleo se ha incrementado principalmente en los sectores del agro, el comercio y la construcción, que en conjunto concentran el 37% de esta forma de inserción laboral. El comercio y la agroindustria son los sectores que tienen mayor capacidad productiva, pero a la vez son las menos capaces de impulsar el empleo decente.

¹¹ Desde 2014 se observa una expansión del empleo para personas con baja calificación educativa, especialmente en la industria tradicional, la agricultura, el comercio y los servicios no especializados.

Como se mencionó párrafos arriba, el porcentaje de ocupados con empleo informal y por cuenta propia fue 43,2 %. De esta forma, la población ocupada con un empleo informal fue cerca de 819 mil personas, de las cuales 517 mil eran hombres y 302 mil mujeres.

El Salvador

El panorama laboral – sindical salvadoreño evidencia notables contrastes en su evolución durante las últimas décadas. Por un lado, como se mencionó brevemente, en años recientes se han promovido aumentos significativos en los salarios mínimos mensuales (los cuales son determinados de forma diferenciada por sector económico/industria). Estos incrementos, establecidos por el Consejo Nacional del Salario Mínimo y ratificados en la rama legislativa, han impactado fuertemente en la distribución positiva tanto de los salarios como en los ingresos totales del país. Por cierto, el salario mínimo como mecanismo político es de alta importancia en El Salvador porque en el país no existe ni un seguro por desempleo y la presencia y cobertura de los contratos colectivos de trabajo, firmados entre empresas y sindicatos, son muy bajas.

A pesar de la creación de algunos mecanismos e instituciones importantes después de los Acuerdos de Paz de 1992, sobre todo el Foro para la Concertación Económica y Social (FCES), este no funcionó más de un año y entre 1994 y 2009, pero en representación de los intereses del gran capital se promovió un clima de negocios propicio para la atracción de capital extranjero.

La tasa de desempleo total en 2016 fue 7,1% y de 14% entre los jóvenes de 14 a 24 años. La participación laboral de mujeres es mitad de la de los hombres y 57,1% de los trabajadores están en la informalidad o trabajan por cuenta propia. Solamente tres en cada diez trabajadores están empleados con contratos formales (OIT, 2017).

Panamá

La tasa de actividad en Panamá ha estado por encima del 60,0%. Para el 2017 se ubicó en 64,0% teniendo una leve variación con respecto al año anterior en 0,4%. En el caso de la tasa de ocupación se ha evidenciado una tendencia creciente, sin embargo, entre 2009 y 2011 se revierte para retomar el crecimiento en 2012.

Con respecto al desempleo se evidencia una evolución de la tasa. Para el 2001 la tasa de desempleo se ubicaba en 14,0%, desde este año, este indicador empieza una tendencia a la baja que se ha mantenido, a excepción, de 2009 y 2010, producto

de la crisis mundial. Para el 2017 la tasa de desempleo se ubicó en 6,1%, presentando un aumento con respecto a 2016 cuando fue de 5,5% (OIT, 2017). En términos absolutos el número de desocupados aumentó en 13,3% al pasar de 102.944 en 2016 a 116.628 en 2017, lo que se traduce en 13.684 desempleados más.

Centrando la atención en los ocupados, se tiene que en Panamá la población ocupada total registrada a agosto de 2017 fue de 1.785.849 personas, de las cuales 1.063.249 eran hombres (59,5%) y 722.600 mujeres (40,5%). Al analizar los ocupados por posición ocupacional se encontró que más del 75% de la población se concentró en dos posiciones ocupacionales, por un lado, los empleados particulares con el 48,5% (865.506) y por otro lado, los cuenta propia con una participación de 27,8% (496.443). Seguido se ubicaron los empleados del gobierno con un destacado 16,4% (293.625), trabajadores familiares con el 4,7% (83.048) y patronos con el 2,6% (47.011). Al tema de los cuenta propia se le debe hacer seguimiento, normalmente se trata de trabajadores vulnerables que no cuentan con las garantías mínimas que brinda un trabajo, están desprotegidos de la seguridad social y no tienen una remuneración estable. Además, representan casi el 30% del total de ocupados en el país.

La ocupación de la población panameña se centra principalmente en el sector terciario de la economía, a agosto de 2017, de cada 100 ocupados, 67 hacen parte de este sector, 19 del sector secundario y 14 ocupados provienen del sector primario de la economía. La población ocupada por ramas de actividad económica se concentró en un 24,9% en los servicios comunales, sociales y personales; 23,4% en comercio, hoteles y restaurantes; 14,5% agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 10,1% construcción; 9,3% transporte, almacenamiento y comunicaciones; 7,3% industria manufacturera; entre otros.

1.4) Ratificación de Normas Laborales Internacionales

En cuanto a las Normas Laborales Internacionales adoptadas por los cinco países, nos referimos a lo-s Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales fueron ratificados por ellos y en caso de las recomendaciones sí fueron sometidas a las autoridades nacionales competentes (ministerios, parlamentos, u otras).

Los cinco principios fundamentales de la protección a los trabajadores, son las que plantean la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso y infantil, así como la discriminación en cualquier forma en el laboral.

Estos principios se reglamentan a través de ocho Convenios (C) a saber: C87 sobre Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); C98 sobre Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); C29 sobre Trabajo forzoso (1930); C105 sobre Abolición del trabajo forzoso (1957); C138 sobre Edad mínima (1973); C182 sobre Las peores formas de trabajo infantil (1999); C100 sobre Igualdad de remuneración (1951) y C111 sobre Discriminación (empleo y ocupación). Se entiende que el efectivo cumplimiento de estas normas permite a los sindicatos defender libremente los derechos e intereses de las/os trabajadoras/es.

Los cinco países en cuestión han ratificado estos convenios con excepción de Brasil que no ha ratificado el Convenio 87 bajo la justificativa que choca con la legislación nacional la cual define un sistema compulsorio de sindicatos únicos. Sin embargo, a pesar de este alto nivel de ratificación de las normas fundamentales, hay que señalar que existe una larga distancia entre el alto número de ratificaciones y el efectivo cumplimiento de dichas normas.

En Brasil, por ejemplo, además del control del Estado sobre la organización sindical, el código laboral permite que los tribunales del trabajo sirvan como instrumentos de conciliación compulsorios durante conflictos laborales, eso es, no son elegidos de común acuerdo por las partes, lo que viola el Convenio 98. Además de eso, el actual gobierno brasileño promovió una controvertida reforma laboral que viola varios convenios de la OIT. El Salvador, solamente ratificó los Convenios 87 y 98 en 2006 por presión de la Comisión Europea cuando se negoció el TLC con la Unión Europea.

El problema más grave que los sindicatos de los cinco países enfrentan son las constantes violaciones del derecho a la libertad, de organización sindical y a la negociación colectiva. El mayor número de quejas que son presentadas anualmente al Comité de Libertad Sindical de la OIT proviene de las Américas. De los 3.320 quejas manejadas por el Comité desde su creación en 1951, 1.852 (60%) tenían esta origen en contraste con 656 provenientes de países europeos, 403 de África, 363 de Asia y Pacífico e solamente 46 de los Países Árabes (Comité de Libertad Sindical de la OIT, 2018).

En años recientes, el grupo de empleadores en la OIT intentan obstaculizar el pleno cumplimiento de las normas laborales, particularmente, el derecho a huelga, un principio de libertad sindical cubierto por el Convenio 87. Además de eso han rechazado progresivamente las discusiones de nuevas normas para regular la subcontratación y otras situaciones características del trabajo precario de la actualidad y conectadas a las cadenas globales de producción. Este tema de las CGPs, inclusive, fue solamente posible discutir

en el ámbito de la OIT en 2017 a través de una resolución y no de aprobación de una norma.

Sin embargo, existen dos Convenios y dos Recomendaciones recientes que tratan de temas relacionados al trabajo informal, una característica laboral también presente en las CGPs. Estos Convenios son el 177 sobre Trabajo a domicilio (1996) y el Convenio 181 sobre Agencias de empleo privadas (1997) y las Recomendaciones son la 198 sobre Relación de trabajo (2006) y la 204 sobre Transición de la economía informal para la economía formal (2015). Estas normas tienen poca respuesta de parte de los gobiernos de los cinco países como se puede observar en el Cuadro 8, principalmente en cuanto a sus ratificaciones.

Cuadro 9. Ratificaciones y sumisiones a las autoridades competentes por país.

País	Ratificación		Sumisión a autoridad	
	C 177	C 181	R 198	R 204
Argentina	Si	No	Si	No
Brasil	No	No	Si	Si
Costa Rica	No	No	Si	Si
El Salvador	No	No	No	No
Panamá	No	Si	Si	Si

Fuente:- OIT (Elaboración propia).

1.5) Características organizativas y laborales en las CGPs estudiadas.

Cuadro 10. Densidad sindical, número de centrales, afiliadas a la CSI-CSA y su membresía.

País	Densidad Sindical (%)	Número de centrales	Afiliadas a la CSI-CSA	Membresía declarada
Argentina	37	4	CGT	4.401.023
			CTA - A	300.000
			CTA - T	300.000
Brasil	18	6	CUT	7.850.168
			CNPL*	280.000
			NCST	900.000

			UGT	1.350.200
Costa Rica	13	5	CMTC	67.000
			CSJMP	20.000
			CTRN	49.815
El Salvador	N.D.	9	CATS	30.000
			CSTS	20.700
Panamá	14	12	CTRP	40.000
			CONUSI	86.543
			CS	33.800

Fuente: Entrevistas, CSI (2018). (Elaboración propia)

* La Confederação Nacional de Profissionais Liberais (CNPL) es una confederación que representa los trabajadores independientes y no una central sindical como las demás a pesar de estar afiliada a la CSI y la CSA.

Argentina

Tanto la historia del movimiento de trabajadoras/es como la historia de la legislación laboral en Argentina tienen más de un siglo y contienen gran riqueza. Esto se debió en buena medida a la temprana y masiva integración sociolaboral en mercados de trabajos urbanos. Bajo un modelo de desarrollo caracterizado por la inserción en la economía capitalista como productor de alimentos, se asistió a una expansión de los servicios que abastecieron a una clase obrera y una clase media emergentes, resultado de las políticas de promoción de inmigración desde Europa y el auge de la economía primario-exportadora.

Desde fines del siglo XIX, junto con la fuerza de trabajo se importaron experiencias de organización y lucha acumuladas por el movimiento obrero europeo que, mixturadas con las tradiciones políticas populares nativas, dieron lugar a la constitución de un movimiento sindical singular, fuerte y radicalizado, que permaneció en la ilegalidad y fue sistemáticamente reprimido hasta mediados de la década de 1940, para luego experimentar un proceso expansión geométrica, intensa institucionalización y articulación con el Estado, que determinó no solo su especificidad histórica, sino su magnitud hasta el presente.

23

Desde el punto de vista del derecho y la legislación laboral, en primera instancia es importante mencionar que la Constitución Nacional (1994) dispone un conjunto de

derechos de las/los trabajadoras/es en su artículo 14 Bis, que incluyen: condiciones dignas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, derecho a huelga y a la negociación colectiva entre otros. Existe asimismo un entramado denso y complejo de leyes nacionales que estructuran el modelo de relaciones laborales en el país, que se divide en dos grandes grupos.

En primer lugar, aquellas leyes que atañen al derecho individual del trabajo: entre las cuales se destaca la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 (Ley 20.744). Esta Ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores/as del sector privado, quedando exceptuados los trabajadores/as rurales, domésticos y del estado.¹² Esta ley ha sufrido diversas modificaciones, la última de importancia fue mediante la reforma laboral de 2004 (Ley 25.877) que derogó aspectos sustantivos (aunque parciales) de las reformas laborales flexibilizadoras y precarizadoras del ciclo neoliberal 1976-2002, y concomitantemente restituyó algunas conquistas históricas. Entre las conquistas restituidas, mencionamos el principio según el cual, en caso de duda o controversia, debe siempre aplicarse la norma más favorable al trabajador/ra.

En segundo lugar, encontramos un conjunto de leyes que configuran el derecho colectivo del trabajo en el país, entre las que se destacan: la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de 1953 (Ley 14.250) y la Ley de Asociaciones Sindicales de 1988 (Ley 23.551). Mediante estas leyes se regula la actividad sindical en su organización y estructura interna (estipulando criterios generales para la constitución legal de los sindicatos), la relación que los sindicatos establecen con el Estado y los empleadores, los límites de la representación directa en los lugares de trabajo (en la figura de los delegados) y los mecanismos para la negociación colectiva.

El modelo sindical en Argentina se compone de cuatro elementos que permiten comprender sus características específicas: a) preponderancia de grandes organizaciones sindicales y convenios colectivos únicos por rama de actividad, a escala nacional (escasa presencia de sindicatos por empresa); b) Vigencia del sistema de “personería gremial” (exclusividad para ser parte de la negociación colectiva al sindicato más representativo por encima de otros sindicatos con “simple inscripción legal” con quienes comparte o se

¹² Existen para estos sectores regímenes especiales. En el caso del empleo rural y doméstico, señalamos que las condiciones fijadas en sus regulaciones son menos favorables, aun después de la sanción de leyes particulares que significaron avances significativos en los últimos años.

disputa la representación); c) la elección democrática de representantes directos en los lugares de trabajo (delegados); d) Fuerte intervención estatal, a través del Ministerio de Trabajo (Poder Ejecutivo Nacional) que se reserva el rol de autoridad de aplicación, arbitro y garante del tripartismo a través de la homologación de los convenios y acuerdos colectivos y la intervención en escenarios de conflicto, apelando a la figura de “conciliación obligatoria”.

Brasil

Históricamente, el sistema de relaciones de trabajo en Brasil se caracteriza como un modelo legislado. (Noronha, 1998). La legislación está regulada por medio de un código de trabajo (Consolidación de Leyes Laborales – CLT), conteniendo en torno a 920 dispositivos formales, por la Constitución de 1988, que incorporó una serie de derechos infra-constitucionales. Además, hay una rama del judicial (Justicia del Trabajo) especializada en dirimir los conflictos y establecer entendimiento sobre el marco legal que influye en la definición de aspectos centrales de la relación de empleo. La característica básica, por lo tanto, es una legislación amplia, en la que el Estado tiene un papel muy importante en la definición de los derechos y del sistema de protección social a los asalariados. Desde la década de 1990, consolidadas con la reforma laboral y sindical de 2017, importantes cambios legales con el fin de ampliar el poder del empleador para determinar las condiciones de uso y la remuneración del trabajo y debilitar la regulación estatal y las instituciones del mercado de trabajo.

A partir de los años 1980, con el resurgimiento del nuevo sindicalismo, ocurrió un proceso de cambio de la regulación del trabajo en Brasil, que combina el modelo legislado con una perspectiva pluralista. Este proceso ganó fuerza cuando la negociación colectiva comenzó a tener mayor papel en la determinación de las reglas que rigen la relación de empleo, especialmente en los sectores económicos con mayor tradición sindical. A partir de los años 1990, se introdujo en el país negociaciones que flexibilizaban las reglas legales y a partir de 2017, la reforma introdujo el principio de la prevalencia de lo negociado sobre lo legislado. Es decir, la posibilidad de la negociación, preferentemente de forma descentralizada, establecer reglas abajo de lo que está asegurado en el marco legal institucional del país.

El sindicalismo en Brasil está regulado por el Estado desde los años 1930/40 a partir de una concepción sindical corporativista. Los elementos centrales de la organización sindical oficial son: 1) principio de la unicidad sindical, en que no se permite la

competencia entre sindicatos en una misma base de representación, teniendo como referencia mínima al municipio y no por empresa; 2) un sistema confederal, en el que las centrales y cualquier organización horizontal estaban prohibidas formalmente hasta 1986 y sólo legalizadas en 2008; 3) la existencia de una organización sindical correspondiente de empresarios y trabajadores; 4) la necesidad de un sindicato tiene apoyo legal (oficial) para ejercer sus prerrogativas; 5) financiamiento garantizado por el Estado, por medio de contribuciones obligatorias (impuesto sindical y contribución confederativa), además de otras vinculadas a la negociación colectiva y tasa asociativa, que fueron restringidas por la reforma laboral de 2017, como puede ser observado abajo; 6) el centro de poder decisorio en esta estructura se encuentra en el sindicato de base. En síntesis, el sistema de organización sindical fue y sigue siendo definido a partir de regulación estatal.

Es una estructura sindical marcada por una fuerte ambivalencia y flexibilidad. Por un lado, hay la tutela y control del Estado sobre la organización sindical, lo que posibilitó la creación, como será desarrollado abajo, de innumerables sindicatos (más de 16 mil), muchos sin representatividad. La existencia de la entidad clasista depende del cumplimiento de requisitos legales y no de la voluntad autónoma de los trabajadores. Por otro lado, la legislación garantiza una serie de salvaguardas que permiten a los sindicatos tener condiciones para el desarrollo de la acción colectiva, tales como: la estabilidad de los dirigentes, la financiación pública, el derecho de huelga (con restricciones), la alteración de las reglas colectivas a través de la negociación colectiva, una serie de derechos individuales inscritos en la ley y la no intervención patronal. Por lo tanto, hay sindicatos con diferentes concepciones y perspectivas de acción, dependiendo del posicionamiento político de la dirección, ya que prevalece el principio del sindicato en la misma base de representación. También es importante destacar que es un sistema que dificulta la alternancia de poder en la gran mayoría de las entidades sindicales, pues el estatuto es libremente creado por las entidades, que pueden crear barreras para la participación de planchas de oposición. Al mismo tiempo, la reglamentación permite la existencia de centrales sindicales que concurren entre sí para tener la adhesión de los sindicatos de base. Prevalece, por lo tanto, unicidad en la base y pluralismo en la cúpula.

La reforma laboral de 2017 en Brasil impacta y fragiliza el movimiento sindical en tres frentes.

1) La cuestión organizativa, pues crea modalidades precarias de contratación no cubiertas por los acuerdos colectivos como trabajo intermitente, autónomos permanentes, tercerizados, temporales vía agencia, los contratados como personería jurídica o micro

emprendedores individuales y la negociación individual se superpone a la ley ya los contratos colectivos para los trabajadores con una renta superior a U \$ 3.000,00. También se reglamentó la representación de los trabajadores del lugar de trabajo ajeno de los sindicatos.

2) En lo que se refiere a la negociación prevalece el negociado sobre la ley, se prohíbe la ultraactividad de los acuerdos colectivos y la homologación de despidos deja de ser asistida por el sindicato.

3) En relación a la sustentación financiera fueran quitadas las contribuciones sindicales obligatorias y las resultantes de la negociación colectiva.

Costa Rica

A pesar de que Costa Rica muestra una tasa significativa en materia de densidad sindical, que pareciera ser bastante elevada, prácticamente el 80% de la fuerza sindical está incorporada al sector público, y cerca de un 15%, forman parte del sindicalismo en el campesinado¹³. Actualmente, el 92% de la Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica se desempeña en el sector privado pero la tasa de afiliación sindical no llega al 1% o el 2%, una de las más bajas de América Latina¹⁴.

Parece existir una verdadera política de Estado a través de diferentes prácticas contra el ejercicio de los derechos sindicales en el sector privado. Políticamente, se busca destruir a las organizaciones, se hostiga a los sindicatos, se dificulta su registro y tramitación, hay injerencia del Estado en asuntos internos y existe un desprestigio contra las dirigencias. Incluso, los convenios colectivos en el sector público han sido utilizados por la propaganda electoral de algunos partidos, como responsables del alto déficit fiscal. La cultura antisindical está muy arraigada, pero tampoco existe una acción firme por parte de las autoridades públicas, que contrarreste esta realidad, tal y como exige el propio Código del Trabajo y los convenios de libertad sindical de la OIT ratificados por el país¹⁵.

Uno de los factores más relevantes que explican en parte estos problemas y la baja presencia de sindicatos y de densidad sindical, es que predominan las Asociaciones Solidarias y los Comités Permanentes de Trabajadores (CPT), producto de su promoción y patrocinio por parte de ciertos sectores empresariales, con el fin de lograr arreglos

¹³ El movimiento sindical costarricense a partir de la década del 40, del siglo XX, sus dificultades, avances, aciertos, debilidades y perspectiva futura, Rodrigo Arce, 2016.

¹⁴ Según algunas estimaciones, 0.58% de la PEA y 0.64% de la PO

¹⁵ Arreglos directos y comités permanentes de trabajadores desde la perspectiva sindical en Costa Rica, CMTC, CSJMP/ANEP, CTRN, 2013

directos con consentimiento y entendimiento de las propias empresas y finalidades antisindicales.

El solidarismo está fuertemente implantado en Costa Rica desde 1985 y amparado en la Ley 6970 de Asociaciones Solidarias. Según esta Ley, “*sus fines primordiales son procurar la justicia, la paz social, la armonía obrero – patronal y el desarrollo integral de sus asociados*”¹⁶. No obstante, bajo esa idílica definición, se esconden efectos muy nocivos y desleales con el propio movimiento sindical y para el sistema de negociación colectiva, pues a pesar de que son instrumentos legales terminan convirtiéndose en una expresión de los intereses de la empresa y una instancia para sustituir la figura del sindicato y la negociación colectiva. Este aspecto toca de lleno con los inconvenientes y obstáculos que encuentran los sindicatos para organizarse dentro de la esfera privada, lo que supone un incumplimiento de los Convenios 87 y 98 de Libertad Sindical de la OIT, que están ratificados por Costa Rica.

Los/as trabajadores/as siguen movilizándose y expresando su malestar ante los problemas que los aquejan. Entre enero de 2016 y marzo de 2017 se mantuvieron activos dos conflictos que polarizaron a la opinión pública. El primero, y más intenso, fue la oposición del gremio de los taxistas a la operación de la empresa de transporte privado Uber. El segundo tema fue la disconformidad de diversos sindicatos – particularmente Bussco, APSE y ANDE – con los proyectos de ley sobre empleo público y educación dual, que produjo 28 movilizaciones sociales.

A pesar de todo, también ha habido experiencias concretas y positivas de diálogo social. Quedando lejana la Ley de Protección al Trabajador, que se promulgó en 2002, entre ese 1998 y 2016 se desarrolló una compleja negociación que culminó con los acuerdos de la aprobación de la Reforma Procesal Laboral, en el que participaron la mayoría de las confederaciones sindicales del país.

El Salvador

En representación de los intereses del gran capital y promoviendo un clima de negocios propicio para la atracción de IED, el mundo de trabajo salvadoreño enfrentó un fuerte proceso de des – sindicalización desde la firma de los acuerdos de paz (García y Sambonino, 2016). Para finales de 2016, de acuerdo con cifras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el país contaba con un poco más de 333.000 trabajadores afiliados a 490

¹⁶ Ley 6970 de Asociaciones Solidaristas de Costa Rica. Artículos 1 y 2 <http://www.solidarismo.or.cr/ley-asoc-soli>

sindicatos (263.547 hombres y 69.738 mujeres) (MTPS. 2016). De estas 490 organizaciones sindicales hay 347 sindicatos activos del sector privado, 109 del sector público y 34 de instituciones autónomas.

La gran mayoría de las organizaciones sindicales salvadoreñas se encuentran en el sector independiente (profesional/informal), con el 44% del total (215) y el sector público, con el 22% del total (109). Hay tan solo 21 sindicatos de empresa (el 4% del total) y 65 de industria (el 13%) (MTPS, 2016). La predominancia de los sindicatos de industria del sector privado es un caso particular y controvertido en el país porque contrario a muchos otros países donde la presencia de sindicatos de industria habla de un sistema fuerte de relaciones industriales, con procesos de negociación por rama o industria, en El Salvador solo se permite la negociación por empresa. De acuerdo con información recogida en varias entrevistas, resulta más fácil para los trabajadores del sector privado afiliarse a un sindicato de industria y crear una sub – directiva sindical en la empresa donde ellos se encuentran. Así, los directivos de la junta subdirectiva pueden protegerse a través del fuero sindical. La debilidad de las organizaciones sindicales en El Salvador es preocupante y visible por su poca posibilidad de negociar y firmar contratos colectivos de trabajo (CCT). Por cierto, para 2016 el Ministerio habla de tan solo 22 CCT en el sector privado y dos en el sector público (MTPS, 2016) y se ha estimado que la cobertura de los CCT no pasa de 1,64%. Así, estas organizaciones, con pocas excepciones, logran mejorar las condiciones laborales de sus afiliados a través de un CCT. Esta situación se debe a varios obstáculos legales y prácticas antisindicales por parte de gran parte del sector empresarial.

Las normas de trabajo y la institucionalidad salvadoreña dificultan la existencia de un movimiento sindical representativo. Primero que todo, los requisitos legales para iniciar un proceso de negociación colectiva en una empresa son muy restrictivos. Hasta la OIT ha señalado, en repetitivas ocasiones, requerir que un sindicato tenga el 51% de todos los empleados afiliados para poder iniciar un proceso de negociación es muy excesivo (García y Sambonino, 2016), sobre todo cuando no existe legislación que permite la elaboración de negociaciones por industria. Además, en el sector público el Código Sustantivo de Trabajo no permite que trabajadores del sector público y funcionarios municipales desarrollen procesos de negociación con las entidades estatales.

Los mecanismos legales y políticos para castigar las prácticas patronales de discriminación sindicales son ausentes y/o inefectivos. Primero, las sanciones contempladas para empresarios que impiden la actividad sindical a través de mecanismos como el despido (explícito y/o implícito) son muy bajas para desincentivar este tipo de actuación

discriminatoria¹⁷, y la multa máxima por empleadores que impiden la realización de una huelga legal es tan sólo US\$114 (US State Department, 2016). Además, el Departamento de Inspección Laboral carece de los recursos necesarios para adelantar investigaciones por violaciones laborales y la autonomía e independencia estipulada en los convenios sobre inspección laboral de la OIT (C81 y C129). Incluso, para 2016 el Ministerio interpuso tan solo 181 sanciones a empresas y empresarios por violaciones laborales, a pesar de recibir 3.325 quejas (Ibíd.). Discriminación laboral es común en el país, por género, discapacidad y orientación sexual (Ibíd.). Adicionalmente, aunque la rama judicial laboral encuentra un caso de despido injusto de un dirigente sindical, el juez carece del poder para ordenar el reintegro de dicha persona, solo puede ordenar el pago de los salarios no devengados por esta actuación ilegal (García y Sambonino, 2016), así la protección para los dirigentes sindicales aun con fuero sindical es, casi inexistente al contrario de los demás países adonde hay protección contra despidos inmotivados de los dirigentes sindicales. Esta falta de protección también se evidencia por el hecho que en El Salvador los fundadores de un sindicato solo gozan de garantía de estabilidad laboral por sesenta días mientras que el Ministerio estudia su petición de registro. En casos que este estudio se demora más (legalmente no se debe, pero en la práctica ocurre), los fundadores pueden ser despedidos sin recibir protección legal.

Panamá

En Panamá pueden existir sindicatos gremiales, de empresa, industriales y mixtos o de oficios varios. De acuerdo con el Código del Trabajo (CT) para constituir una organización de trabajadores a nivel de empresa se necesitan al menos 40 trabajadores, exigencia que se eleva a 50 para constituir una organización de servidores públicos, de acuerdo a la Ley de la Carrera Administrativa.

Hay un aspecto importante a resaltar y es el uso de agencias de trabajo temporal que tienen un impacto en la sindicalización del país, ya que los trabajadores de estas no pueden disfrutar del derecho de libertad sindical. Uno de los problemas es que los estatutos sindicales indican que los trabajadores son miembros o afiliados al sindicato en tanto formen parte de la nómina de una empresa es decir, que si un trabajador deja la empresa, sale automáticamente del sindicato; considerando que el empleo temporal es de hasta dos meses, no es posible en esta realidad, la afiliación a los sindicatos. Por otra parte, como política o actitud, las empresas no ofrecen empleos a los sindicalistas

30

¹⁷ El rango de multa es entre 10 – 28 veces al valor del salario mínimo mensual de la industria en cuestión.

desempleados, y las agencias privadas no consiguen que sean colocados en las empresas, lo que constituye una violación al C181 (sobre las agencias de empleo privadas)¹⁸ pero que no es denunciado por los trabajadores por temor a represalias (Ayala, C, 2013).

Actualmente, Panamá cuenta con 12 centrales sindicales, 65 federaciones y 377 sindicatos activos de los cuales solo 293 son sindicatos de trabajadores. Los datos más recientes muestran que en el 2015 estaban afiliados a sindicatos 684.703 personas aproximadamente, lo que representaba el 18,5% de la población económicamente activa, cifra que disminuyó un 7% en los últimos 10 años.

La sindicalización en Panamá al igual que en otros países de la región se caracteriza por su dispersión organizativa y de proyectos sindicales, migración hacia sectores económicos fuertemente vinculados a la globalización económica, tasas de sindicalización de rango bajo – medio y una fuerte competencia con modelos de organización en el trabajo ajenos a la lógica sindical.

En el país existe una instancia de coordinación del movimiento sindical y es el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) que agrupa a 9 de las 12 centrales sindicales identificadas: CTRP, CGTP, Convergencia Sindical, CNTP, CGT, UGT, Casa Sindical, FSTRP y FENASEP. Por fuera de esta instancia está la CONUSI, la FAT y la CUT, esta última no hace parte porque sus tres organizaciones miembros ya están integradas a CONATO.

De acuerdo con el Departamento de Relaciones de Trabajo del MITRADEL en 2017 se realizaron 79 convenios colectivos de trabajo, 24 de ellos vía conciliación y 55 de manera directa. En total se beneficiaron 22.817 trabajadores, representando sólo al 1,3% del total de ocupados del país cobijado por un convenio colectivo. Por ramas de actividad económica el mayor número de convenios se presentó en Construcción (24); Comercio al por mayor y menor (17); Actividades administrativas y servicio de apoyo (11); Transporte, almacenamiento y comunicaciones (8) e industria manufacturera (8). Dentro de las ramas que más trabajadores beneficiados tuvo está el comercio con 11.154; transporte, almacenamiento y telecomunicaciones con 3.685 e industria con 2.838.

¹⁸ Este Convenio indica que se deben adoptar medidas para que el servicio privado de colocación de empleo no impida el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, asegure el ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva; salarios mínimos; tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social obligatorias; acceso a la formación; seguridad y salud en el trabajo e indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Es importante señalar que los convenios colectivos vigentes son en su mayoría de empresas individuales, negociados por separado y no de rama o actividad económica a excepción, del convenio colectivo de la industria de la Construcción firmado entre la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) y el SUNTRACS que es aplicable a todos los trabajadores que laboran para las empresas de contratistas generales y contratistas especializados de la construcción, miembros de la CAPAC.

En Panamá existen impedimentos legales a acciones de huelgas como quórum mínimo de 60% en la asamblea general de aprobación; prohibición de ciertos tipos de objetivos de la huelga; impedimento para que centrales, federaciones y confederaciones las convoquen y prohibición de huelgas en servicios esenciales.

2. Definición de cadena global de producción (CGP)

El término cadena de valor fue concebido inicialmente por Porter (1985), que adaptó el concepto como una estructura básica para el desarrollo de una estrategia corporativa con el propósito de promover la competitividad de las empresas dirigiendo la atención hacia todo el sistema de actividades involucradas en la producción y el consumo de un producto.

En el ámbito de la producción y del comercio internacional, son las grandes corporaciones globales que determinan qué, cómo y dónde se producirá un determinado bien. Ellas descentralizan y asignan las operaciones de suministro de insumos, manufactura y distribución a otras empresas en diversos países, liderando así los flujos de producción, suministro y comercialización a escala mundial. Cabe destacar que en estas cadenas de producción, uno o algunos participantes poseen mayor poder. Mediante el dominio de actividades especializadas, ejercen coordinación y control sobre los otros participantes.

La idea central es que las cadenas productivas tienen estructuras de mando en las que una o más empresas coordinan actividades económicas geográficamente dispersas. La racionalidad económica en la cadena productiva viene del hecho de que las empresas que comandan, buscan dominar las actividades que son estratégicas y que agregan más valor. (Fleury, 2000).

En el modelo de cadenas productivas globales se distingue dos tipos: aquellas que son lideradas por los productores, se trata de grandes e integradas empresas industriales que tienen el control del sistema de producción, incluso sus conexiones hacia atrás y aquellos hacia adelante. Las industrias automovilísticas, de ordenadores, aeronáutica y de

máquinas eléctricas, intensivas en capital y tecnología, son características de este tipo de cadenas productivas que, usualmente, son comandadas por empresas transnacionales.

Las del segundo tipo son lideradas por los compradores, involucran a aquellas industrias en las que grandes minoristas y vendedores de marcas famosas juegan un papel central en el escenario de las redes de producción. Son descentralizadas en varios países exportadores típicamente ubicados en el tercer mundo. Este patrón de industrialización, liderado por el comercio, es a menudo intensivo en mano de obra, siendo característica de las industrias de bienes de consumo como ropas, calzados y componentes electro electrónicos.

Por lo tanto, esta distinción necesita ser vista bajo una óptica global y financiera en la que el principal agente organizador de ese nuevo capitalismo global son las corporaciones transnacionales, que pueden estar organizadas según la lógica del capital industrial o de capital comercial en función del mercado global.

Conforme a estudios de la CEPAL (2016), entre 2000 y 2015, la inversión extranjera directa casi duplicó en América Latina y Caribe (ALC), pasando del 6% al 11% en el total de la participación de los flujos mundiales. Según los estudios, la participación de los países de ALC en las cadenas globales, aunque creciente, sigue por debajo de la media mundial. La región se especializó principalmente en los llamados encadenamientos hacia delante, proveedor de insumos, en su mayoría productos básicos, para la exportación a otros países. La participación del valor agregado extranjero en las exportaciones de la región es menor en comparación con otras regiones, e indican tendencia decreciente. Este dato es importante comparándolo con el estudio de la OIT “la promoción del Trabajo Decente en las CMS en ALC)

Cuadro 11. Flujos de participación de las CGPs entre 2000 y 2011 (%).

Regiones/Países	2000		2011	
	Hacia adelante	Hacia atrás	Hacia adelante	Hacia atrás
Mundo	21%	22%	23%	25%
China	11%	37%	16%	32%
América Latina	14%	25%	21%	20%

(Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México)				
---	--	--	--	--

Fuente:- CEPAL, 2016.

De acuerdo con este cuadro, aumenta la participación de las CGPs en los flujos hacia adelante en América Latina, mientras disminuye el control sobre la participación hacia atrás y, más grave, principalmente después del inicio de la crisis económica de 2008, las actividades de mayor valor agregado y que generan mejores empleos en las empresas multinacionales como, por ejemplo, investigación y desarrollo, *design* y engeñaría en el sector automotriz, fueran transferidos para las empresas matrices en los países de origen.

Sin embargo, a pesar de las características de estos dos tipos de CGPs, su conformación desde los varios eslabones que los componen puede ser muy complejos, desde la producción de la materia prima como, por ejemplo, el algodón y colorantes, insumos de la industria de telas que, por su vez, es un insumo de la industria de ropa. Los mismos insumos pueden también servir a diferentes cadenas de suministro. Por ejemplo, los insumos plásticos pueden tanto suministrar la industria automotriz cuanto el de juguetes o los insumos electro electrónicos tanto suministran la industria de informática cuanto la de comunicación y otras. Es un proceso que puede mezclar cadenas verticales y horizontales.

Hay que considerar también, que ciertas CGPs tienen su producción fraccionada por medio de empresas sub contractadas como es el caso, principalmente de la participación hacia atrás del sector de ropas, onde una red de tiendas administra y comercializa una marca y terceriza la producción de las diferentes fracciones del producto final. La primera empresa tercerizada por las tiendas, por su vez también terceriza fracciones de la producción. Este proceso ocurre en nivel nacional y hasta internacional cuando se importan las fracciones producidos en otros países como, por ejemplo, los insumos asiáticos que proveen la industria maquiladora de ropas en América Central.

2.1) Síntesis de los estudios por país

El estudio realizado en los cinco países analiza ocho CGPs más amplias (automotriz, alimentación, farmacéutica, textil, agroindustria, construcción, papel – cartón y logística); cinco CGPs vinculados a los anteriores (neumáticos, concesionaria, ropas, calzados e industria lechera), y, por fin, 18 empresas de acuerdo con el Cuadro 10.

En los tres países de América Central, fue dada una atención particular a la industria maquiladora, a las zonas francas y a las zonas de procesamiento de exportaciones, por la importancia que ellas tienen en esta región para la operación de las CGPs con datos más detallados de la situación costarricense.

Cuadro 12. Distribución de las CGPs y análisis de algunas empresas por país

País	CGP	Empresa
Argentina	Automotriz	Varias y Guidi
	Neumático	Pirelli
	Farmacéutica	Sanoti – Aventis
	Alimentación	Arcor
Brasil	Automotriz	Renault, Nissan y Mitsubishi
	Concesionaria	Grupo SINAL
	Ropa	Riachuelo
	Calzados	Vulcabrás/Azaleia
Costa Rica	Zonas Francas	Varias
	Agroindustria	Chiquita Brands
	Construcción	MECO
El Salvador	Textil	Hanes – Brands
	Alimentación	Grupo Calvo
	Papel – cartón	Kimberly – Clark
Panamá	Logística	Panamá Ports, DHL
	Industria Lechera	Nestlé

Fuente:- Estudios por país (elaboración propia).

Argentina

A) La cadena de producción automotriz de Argentina está integrada globalmente, pero en territorio argentino existen proveedores de insumos básicos de neumáticos, piezas y autopartes, terminales de ensamblaje, ventas y servicios de posventa. El primero eslabón de insumos comprende acero, aluminio, productos plásticos y petroquímicos, vidrio, caucho entre otros. El segundo eslabón transforma estos insumos en autopartes y piezas. Algo como 16% de estos componentes son producidos nacionalmente pero 85% de esta

producción por empresas de capital multinacional. Las autopartes importadas (84%) provienen, principalmente de Brasil, China, Tailandia, Alemania y Estados Unidos. Algo como 6.900 empresas mayoristas comercializan las autopartes. Mitad directamente a las empresas terminales y la otra mitad para reposición. El tercero eslabón compuesto solamente por empresas terminales multinacionales como Ford, General Motors, Fiat, Mercedes Benz, Peugeot – Citroën, Renault, Toyota, Volkswagen, Honda e Iveco (Grupo Fiat) que ensamblan y terminan vehículos automotores cuyas plantas se ubican en las provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe. El cuarto eslabón es el de ventas nacionales por intermedio de 1.017 concesionarias y exportaciones dirigidas principalmente al mercado regional (Brasil – 65%, Chile – 5%, Perú – 5% y México – 4%). Cuatro empresas, Toyota, Ford, Volkswagen y General Motors concentran 80% de las exportaciones. El quinto eslabón es compuesto por empresas tercerizadas y franquicias que ofrecen servicios de posventa.

El empleo en la cadena de la industria automotriz es mayoritariamente formal y se distribuye de acuerdo con el Cuadro 11.

Cuadro 13. Empleo privado en la cadena de la industria automotriz

Cadena de producción de la Industria Automotriz	Trabajadores (2016)
Fabricación de vehículos automotores	29.424
Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; fabricación de remolques y semirremolques	7.753
Fabricación de partes; piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores	40.470
Venta al por mayor de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	14.644
Venta al por menor de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	22.180
Venta de vehículos automotores nuevos, excepto motocicletas	46.371
Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	34.039
Total empleo en la Cadena de producción	194.881

Fuente: elaboración propia en base a datos OEDE, en base a SIPA.

Las organizaciones sindicales que representan estos trabajadores son principalmente la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) mayoritariamente afiliada a la CGT con excepción de la sección de Villa Constitución afiliada a la CTA – T, y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA); los Sindicatos de Empleados del Comercio (SEC) y la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), todos afiliados a la CGT.

Otra empresa del sector de autopartes es una empresa argentina tercerizada por Toyota llamada Guidi que produce estampado, armado y matricería para Toyota y General Motors. Posee algo como 300 empleados que son representados por la UOM.

B) Pirelli es una empresa transnacional, originaria de Milán (Italia) que se dedica a la producción de neumáticos deportivos y convencionales para vehículos de diverso tipo. En 2017 facturó USD 6.629 millones, de los cuales un 17% correspondieron a ventas en Latinoamérica. Su EBITDA¹⁹ alcanzó USD1.148 millones (Pirelli FY Results 2017)²⁰.

En la CGP automotriz / autopartista, Pirelli se ubica en el eslabón de fabricación de autopartes, como una de las proveedoras directas de las terminales automotrices.

En Argentina posee tres plantas. La de mayor importancia, dedicada a la producción de neumáticos, está situada en la ciudad de Merlo (provincia de Buenos Aires), donde se desempeñan actualmente alrededor de 1.100 trabajadores. Las dos plantas restantes son de tamaño e importancia bastante menor. Una se encuentra ubicada en la ciudad de Hurlingham (provincia de Buenos Aires) y se dedica al ensamble de cubiertas. La otra, un depósito, se encuentra en la ciudad de Zarate (también en la provincia de Buenos Aires).

En el país actualmente sólo se encuentran radicadas tres empresas de la rama del neumático: Pirelli, Firestone y Fate, esta última de origen nacional.

Instalada inicialmente en Milán en 1872, Pirelli instaló nuevas plantas en España (1902), Inglaterra (1903), Argentina (1917) y Brasil (1929). La fábrica en Merlo de Argentina se abrió en 1955. En la década de 1960 se abrieron nuevas plantas en Grecia, Turquía y Brasil. Asimismo, Pirelli adquirió una empresa de neumáticos con sede en Alemania: Veith Gummiwerke AG. En la década de 1970 se orientó a la fabricación de llantas súper bajas para el mercado deportivo y el industrial a través de sus productos Cinturato P6, P7 y P8. En la década de 1980 amplió su producción hacia el mercado de motocicletas. En 1984 adquirió otra empresa alemana dedicada a producción de neumáticos para motocicletas: MetzelerKaotsuck AG. En 1988 ingresó en el mercado de Estados Unidos con la adquisición de Armstrong Tire Company. Mientras tanto, abrió dos nuevas plantas en Brasil, en Sumaré y Feira de Santana.

¹⁹ Por sus siglas en inglés, el término EBITDA hace referencia a las ganancias antes de intereses, impuestos y amortizaciones.

²⁰ https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/psi-dotcom-prd/corporate/2749_Pirelli_FY_2017_Results_Presentation.pdf

En los años noventa la empresa experimentó un proceso de reestructuración y reorganización. A inicios de los 2000 introdujo una serie de innovaciones tecnológicas: en 2001, MIRS (Modular Integrated Robotized System), en 2003 CCM (Continuos Compound Mixing). Además, comenzó una nueva etapa de expansión geográfica orientada hacia Europa oriental (Rumania desde 2004, con la adquisición de empresas y la construcción de dos plantas) y, especialmente, hacia Asia. En 2005 Pirelli instaló su primera planta en Shandong, China. En 2015 abrió una planta en Indonesia.

A lo largo de esta década, la empresa reforzó su presencia en la región. En 2012 amplió su planta de Merlo en Argentina, y abrió su primera planta en Silao, México, destinada a la producción de neumáticos Premium para abastecer el área del NAFTA.

En Argentina, es una de las principales proveedoras de las grandes terminales automotrices, como Volkswagen, Chevrolet, Fiat, Ford, Renault, Toyota. En la actualidad, aproximadamente el 70% de la producción es destinada al mercado interno. El restante 30% se exporta a destinos regionales, principalmente Brasil, Chile, Venezuela y México. En cuanto a sus insumos y materias primas más importantes, caucho sintético y caucho natural, azufre y químicos, son en su mayoría importados. Por lo tanto, no se identifica un encadenamiento en la provisión de suministros hacia abajo. En lo relativo a políticas de tercerización, en Pirelli se observa que esta estrategia alcanza los sectores de maestranza, seguridad, mantenimiento (herrería), y comedor.

El volumen de producción de la planta de Merlo ha variado en los últimos años. Hacia 2010 se producían 12.000 cubiertas por día aproximadamente. En 2012 Pirelli amplió la planta de Merlo con una inversión de USD 100 millones²¹. Con la creación de un nuevo sector destinado a la elaboración de materias primas, caucho y otros compuestos, y significativo aumento de personal (para entonces alrededor de 1.400 trabajadores) hacia 2013-2014 se llegaron a producir 19.000 neumáticos por día aproximadamente.

Sin embargo, desde fines de 2015 se registra una fuerte baja en la producción, vinculada principalmente con la apertura de las importaciones y la caída de la actividad industrial. En un primer momento se redujo la actividad a 12.000 cubiertas diarias. Actualmente (febrero 18) se producen cerca de 9.000 por día. Además, de acuerdo con el testimonio de un trabajador entrevistado, se ha suspendido la producción de neumáticos

²¹Fuente: El Cronista Comercial, 26/04/2012, en <https://www.cronista.com/negocios/Pirelli-incrementa-su-produccion-en-Argentina-20120426-0074.html>

para vehículos convencionales y se apunta al segmento Premium. Entre fines de 2015 e inicios de 2018 se perdieron alrededor de 300 puestos de trabajo en la planta de Pirelli de Merlo.

Dos años atrás, en 2015, había 1.400 trabajadores empleados en esta planta que ahora están reducidos a 1.100. Debido a la política de apertura de las importaciones y al ingreso de cubiertas chinas, fueron destruidos alrededor de 300 puestos de trabajo. La baja más importante se dio en 2016. En primer lugar, la empresa procedió a cesantear a todo el personal temporario contratado por Agencias de empleo²², trabajadores que contaban hasta 18 meses de antigüedad fueron despedidos. Paralelamente, la empresa se dio una política de “retiros voluntarios” que se extendió durante 2017 y hay indicios de su continuidad. En tercer lugar, se procedió a cesantear a un grupo de trabajadores bajo la modalidad “despidos con causa” (mediante la cual la empresa queda exenta del pago de una indemnización).

Con respecto a la presencia femenina en la planta de Merlo, es significativamente minoritaria (estiman que no más del 5%), y se observa una marcada segregación. Las mujeres trabajadoras se concentran en áreas tercerizadas (como limpieza y comedor) y en áreas adónde no hay presencia sindical ni cobertura de convenios colectivos de trabajo (ingeniería, calidad, ventas y compras). Resulta destacable su ausencia total en el sector operativo.²³

El trabajo en la planta se divide en tres turnos. Los trabajadores organizan su jornada de 8 y ½ hs. de manera rotativa por los tres turnos, en un sistema que denominan 6x2 (esto es, trabajan 6 días y descansan 2). Ahora bien, esta modalidad de organización de la jornada es un logro reciente del sindicato, luego de muchos años de denuncias que han quedado incluso plasmados en los textos de los convenios colectivos de trabajo del sector neumático de 2007 y 2011. En efecto, entre 2001 y 2016 en Pirelli mantuvo

²²La utilización de personal de agencias de empleo temporal es una estrategia habitual de las empresas en Argentina, ya que les permite disminuir los costos de contratación y facilita la utilización de la figura del “período de prueba”, que en rigor no debería extenderse más allá de los tres meses. No obstante, en los hechos, en muchas empresas no se cumple con la legislación vigente y los trabajadores permanecen largos períodos subcontratados por agencias de empleo temporal que los renuevan sus contratos cada tres meses. Bajo esa modalidad, los trabajadores carecen de estabilidad, y pueden ser despedidos sin indemnización. En el caso de Pirelli, hacia 2012 los ingresos de trabajadores se distribuían en cuatro agencias: Tiempo Laboral, CRF, ServiceMen, Staff. Pero recientemente, debido a la presión del sindicato, se logró concentrar a todo el personal ingresante en una sola agencia y reducir notablemente el tiempo de contratación bajo esta modalidad.

²³Desde SUTNA argumentan que en los últimos años intentaron fomentar el ingreso de mujeres en los puestos operativos sin ningún éxito.

vigencia una modalidad de organización de la jornada de trabajo que violaba la legislación laboral Argentina. Bajo esta modalidad, conocida como 4x3 (esto es, por semana trabajan 4 días y descansan 3), los trabajadores se desempeñaban de forma rotativa en dos turnos, en jornadas de 12 horas.

La mayoría de los trabajadores de la empresa están representados por un sindicato por rama de actividad: el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA), creado en 1953, actualmente afiliado a la Central de Trabajadores Argentinos, CTA de los Trabajadores.

El SUTNA agrupa a trabajadores (obreros y empleados) de la industria y actividad del neumático y cuenta con personería gremial.²⁴ Entre los afiliados incluye tanto a los activos como a los pasivos (trabajadores jubilados). Pero excluye a capataces y niveles superiores (personal jerárquico). Si bien mediante las estadísticas y registros accesibles no es posible disponer de los datos sobre empleo en este sub-sector, en el último convenio colectivo celebrado por SUTNA y las tres empresas del sector del año 2011 se declaran 4.000 trabajadores beneficiados.

La representación sindical se organiza por lugares de trabajo, como seccionales (plantas con 250 trabajadores o más) o delegaciones (plantas con menos de 250 trabajadores). En la actualidad, SUTNA cuenta con tres seccionales: San Fernando (FATE), Merlo (Pirelli) y Lavallol (Firestone); y seis delegaciones (Buenos Aires, Mar del Plata, Rosario, Córdoba, Entre Ríos y Hurlingham).

La convención colectiva para la industria del neumático vigente hoy fue producto de una negociación entre SUTNA y las empresas FATE, Bridgestone y Pirelli en el año 2011. Regula condiciones generales de trabajo, salarios y representación gremial para todos los trabajadores de la industria.

C) La cadena de producción farmacéutica – farmacológica de Argentina se organiza por intermedio de seis eslabones. El primero es compuesto por insumos y materias primas adonde los principios activos son totalmente importados y 80% de las drogas madres compuestas de insumos y productos farmacológicos ya elaborados también. El principal origen de las importaciones es India, a pesar de que en algunos casos

²⁴El modelo sindical Argentino, a través de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.588 de 1988 establece un sistema denominado por algunos especialistas como de “unidad promocionada”. Este sistema distingue entre sindicatos “simplemente inscriptos” y “sindicatos con personería gremial”. Los primeros gozan de reconocimiento legal pero no son considerados representativos o lo más representativos (si existe más de un sindicato en la rama o sector). En cambio, la personería gremial (considerado el más representativo) otorga al sindicato el derecho a ser parte de la negociación colectiva de forma exclusiva y, por lo tanto, a celebrar convenios colectivos y tomar medidas de fuerza.

producidos por empresa multinacionales ubicadas en este país, seguido por Alemania, China, Estados Unidos, Italia, Suiza y otros. El segundo eslabón es el de investigación y desarrollo y el tercero es compuesto por los laboratorios de producción. Hay algo como 500 empresas produciendo en Argentina de las cuales 17% emplean más de 100 trabajadores y son responsables por 78% de los puestos de trabajo, 60% son PYMES y 23% son microempresas. La mayoría de las principales marcas son empresas multinacionales pero de los diez mayores laboratorios responsables por 42% de la producción, seis son argentinos y cuatro son extranjeros. Las empresas argentinas en general también son responsables por 73% de los empleos, a pesar de que muchas de ellas trabajan como tercerizadas de laboratorios extranjeros de forma encubierta. La mayoría de los laboratorios se ubican en la Provincia de Buenos Aires (45%), seguido por Santa Fe (8,3%) y Córdoba (7,5%). El cuarto eslabón es representado por 11.000 visitantes médicos que trabajan para los laboratorios y promueven sus productos. El quinto eslabón es la comercialización de productos a través de distribuidoras y droguerías y el sexto es representado por la venta final en las farmacias y otros puntos de venta libre.

La mayoría de los trabajadores en la cadena son formales y sumaban 135.547 empleados en 2016. Los sindicatos que actúan en la cadena son la Asociación de Trabajadores de Sanidad Argentina (ATSA) y la Federación Argentina de Trabajadores de la Sanidad (FATSA) y el Sindicato de Farmacéuticos y Bioquímicos (SAFyB), nel eslabón de los laboratorios y todos afiliados a la CGT. Los visitantes médicos que trabajan para los laboratorios organizaran se en la Asociación Argentina de Propaganda Médica (AAPM), afiliada a la CTA – A, y conquistaran un contrato de trabajo con derechos que normalmente no ocurre con empleados en representación comercial de empresas. Por su vez, los trabajadores de los eslabones de comercialización y venta final de esta cadena son representados por las Asociaciones de Empleados de Farmacia (ADEF), la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia (FATFA) y el SAFyB.

La empresa multinacional francesa que hace parte de esta cadena, Sanofi – Aventis, posee 18 laboratorios de investigación y desarrollo y 112 plantas en el mundo empleando 110.000 trabajadores en cien países, tiene 850 empleados en Argentina además de 110 visitantes médicos. Los sindicatos y asociaciones que actúan en esta empresa participan de una red sindical internacional organizada en 2017 por la Federación Internacional de la Industria, IndustriALL. Antes de eso, hubo un encuentro sindical latino-americano de trabajadores de Sanofi – Aventis reuniendo sindicatos de Argentina, Brasil y Colombia.

C) Arcor es una empresa multilatinas de origen argentino, fundada en 1951. El Grupo Arcor, que la engloba, incluye también a las empresas Bagley, La Campagnola, Cartocor y Converflex. Conforman así un conglomerado de firmas vertical y horizontalmente integradas que abarcan una amplia mayoría de los procesos productivos de para elaborar golosinas, chocolates, galletas, helados y otros productos alimenticios, además de agroindustria y packaging.

Arcor presenta un tipo de integración vertical atípica en la actualidad, que abarca casi todas las etapas e insumos de producción. El grupo Arcor es propietario de ingenios azucareros, fábricas de glucosa, fábricas de papel corrugado y envases, incluso de una central termoeléctrica en Córdoba. Muchas de estas empresas son asimismo unidades autónomas proveedoras no sólo de las empresas del grupo sino también a terceros. Por ejemplo, Arcor tiene una posición monopólica en el sector del papel corrugado y envases. De acuerdo con información de la web oficial de la empresa²⁵, el Grupo Arcor es la principal empresa de alimentos de Argentina; primer productor mundial de caramelos duros; principal exportador de golosinas de Argentina, Brasil, Chile y Perú. Es una de las empresas líderes de la región a través de Bagley Latinoamérica S.A., la sociedad conformada con el Grupo Danone en 2005 para los negocios de galletas, alfajores y cereales en Latinoamérica. También está asociada a la multinacional Bimbo en México desde 2006, a Coca Cola en toda América Latina desde 2010, es dueña del 40,24% de Mastellone (La Serenísimas) desde 2015 y del 100% del Grupo Zucamor desde 2017.

A nivel mundial, exporta a más de 120 países de todo el planeta; emplea 22 mil personas de distintas partes del mundo (de las cuales 14.000 trabajan en Argentina, y 4.400 específicamente en la Provincia de Córdoba); posee 47 plantas industriales (37 en Argentina, 5 en Brasil, 3 en Chile, 1 en México y 1 en Perú), 11 oficinas comerciales (Argentina, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Colombia, Ecuador, Venezuela, México, Estados Unidos, España y China) y 19 centros de distribución.

Para alimentos en general, en siete plantas industriales en Argentina manufactura mermeladas, dulces, salsas, tomates, conservas vegetales y de frutas, postres, conservas de pescado, bebidas, premezclas para alimentación, polentas, aderezos, dulce de leche y aceites. En golosinas, elabora sus productos en nueve plantas industriales (4 en Argentina, 2 en Brasil, 1 en Chile, 1 en México y 1 en Perú) y incluye entre sus marcas a Topline, Bigtime, Poosh!, Menthoplus, Mr. Pop's, Mogul, Butter Toffees, 7Belo, Alka y Big Big.

42

²⁵ Recuperado el 28/03/2018 de http://www.arcor.com.ar/es_nuestraCompania_todoSobreArcor_1.aspx

Sus galletitas que abarcan cereales, snacks, crackers, galletas de cereales, galletas surtidas, rellenas, dulces secas, productos navideños, obleas, alfajores y barras de cereal se fabrican en ocho plantas productivas (5 en Argentina, 2 en Brasil y 1 en Chile), bajo las marcas Bagley, Maná, Saladix, Rumba, Formis, Aymoré, Triunfo, Selz, Opera, Chocolinas, Cereal Mix, Tentaciones, Danix, Criollitas y Sonrisas, entre otras. Sus chocolates de las marcas Arcor, Bon o Bon, Cofler, Tofi, Águila, Rocklets, Tortuguita, Nikolo, Hamlet, Cabsha, Sapito, Golpe y Chokko Snack se fabrican en siete establecimientos en toda América Latina. En helados, sus marcas Tofi, Bon o Bon, BC, Cofler, Slice, Águila y Rocklets engloban copas, conos, palitos de agua, cremas bañadas con chocolate y bombones helados.

Además Arcor produce fructosa, maltosa, glucosa, almidón de maíz, harina de maíz, sémola y aceite de maíz y otros subproductos para alimentación animal en 5 unidades productivas dedicadas a la molienda de maíz; es líder en la producción de alcohol etílico de cereales; produce azúcar y leche. Esto le permite no sólo autoabastecerse sino además expandir sus negocios en forma específicamente dedicada en estos segmentos. En el mismo sentido, las seis plantas de Cartocor convierten al grupo Arcor en el principal fabricante de cartón corrugado de Argentina y uno de los líderes en la región; pero sólo el 10% de su producción total se destina al abastecimiento de sus propias necesidades, mientras que el otro 90% se vende a otras empresas. En 2018, Arcor se alió con la farmacéutica Laboratorios Bagó para lanzar una línea de suplementos dietarios de venta libre: continúa así ampliando su oferta de productos.

Sus plantas más importantes son en Argentina: Bagley Salto, Córdoba y Villa Mercedes; Arcor de San Pedro, Recreo, Complejo Villa del Totoral, Complejo Villa Mercedes, Arrovito, Colonia Carova, San Luis, Rio Seco y La Reducción; La Campagnola de Mar del Plata, San Martín, San Rafael, Choele Choel y Villa Krause. En Brasil: Bagley Contagem (Minas Gerais) y Campinas (São Paulo); Arcor Recife – Ipojuca (Pernambuco), Bragança Paulista y Rio das Pedras (São Paulo). En Chile: Arcor Santiago y Bagley Santiago (Región Metropolitana). En Perú: Arcor Chancay (Huaral). En México: Mundo Dulce – Toluca (Estado de México).

Arcor trabaja con 15.000 proveedores. Su sistema de distribución minorista visita tres veces por semana a más de 1 millón de puntos de venta, para lo cual cuenta con 340 distribuidores oficiales y 11.700 vendedores, en todo el mundo.

La cadena de producción alimentaria en Argentina incluye sectores con trabajos sumamente precarizados, con una ausencia de derechos laborales y de representación sindical abrumadora, como el sector agropecuario en general combinado con sectores con fuerte presencia sindical, salarios por encima del promedio nacional, negociados a través de convenciones colectivas de trabajo, y altos niveles de formalidad, como las plantas industriales.

En Argentina, los empleados de Arcor tienen en promedio 40 años. Apenas el 20,4% son mujeres: sobre esto, Arcor implementó en los últimos años un Programa de Equidad de Género, a fin de incrementar la cantidad de mujeres en la empresa. En 2016 se contrataron 1.237 mujeres, que representan el 31,2% del personal contratado durante el año. Además se institucionalizó la norma de que dentro de las ternas finalistas de cada búsqueda laboral debe haber al menos una candidata mujer. Finalmente, su Programa de Jóvenes Emprendedores contó con un 47% de participantes mujeres.²⁶

Negociación colectiva y sindicalización

Los trabajadores de Arcor se encuentran implicados en diversos convenios colectivos de trabajo, conforme la representación de diferentes organizaciones sindicales por rama de actividad como rurales, azucareros, gráficos, industria láctea y otros. A su vez, el personal de distribución y venta tiene reguladas sus relaciones laborales por los convenios colectivos negociados con las empresas proveedoras.

El gremio de la alimentación abarca en su negociación colectiva solo a los trabajadores y trabajadoras de los rubros alimentos y golosinas, esto es, los más importantes para Arcor. Son alrededor de 16.000 empleados/as distribuidos en 19 plantas industriales.

El Convenio Colectivo de Trabajo N°244/1994 nuclea en todo el país a 80.000 trabajadores/as representados por la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación FTIA). Esta organización de segundo grado agrupa a 35 sindicatos de base de la industria alimentaria (STIAs), 11 de los cuales representan a trabajadores de Arcor. Es importante aclarar que no son sindicatos por empresa, sino que se organizan en relación a la ubicación sub-nacional de las plantas. Estos sindicatos son: STIA Prov. de

²⁶ Datos brindados por Donald Houlin (Gerente General de Recursos Humanos de Arcor) a la revista InfoNegocios el 28/09/2017. Recuperado el 28/03/2018 de <https://www.infonegocios.info/40-de-las-grandes/un-20-de-los-empleados-de-arcor-trabajan-en-las-plantas-y-oficinas-de-cordoba-donald-houlin-gerente-general-de-recursos-humanos>

Buenos Aires, STIA Ciudad de Buenos Aires, STIA Córdoba, STIA Arroyito, STIA San Luis, STIA, San Juan, STIA Mendoza, STIA San Rafael (Mendoza), STIA Tucumán, STIA Rio Negro, STIA San Martin (Mendoza).

A partir del año 1994 a iniciativa del STIA Córdoba, se genera un ámbito de coordinación gremial entre todos los sindicatos con ámbito de representación en el Grupo Arcor. El objetivo inicial fue superar asimetrías en las condiciones laborales y salariales de todo el Grupo Arcor, con independencia de la localización geográfica de las plantas. Con esto se consolidó un ámbito de discusión sobre cuestiones particulares de la empresa que en la actualidad goza de reconocimiento por parte de la empresa, ya no se abren negociaciones individuales por planta, y se obtuvieron adicionales y beneficios que superan lo acordado en la negociación colectiva de la rama.

A partir de 2014 se incorporaron en este ámbito de discusión los representantes sindicales de otros países donde Arcor tiene plantas: Brasil, Chile y Perú. En este marco se creó la Federación Internacional de Trabajadores de ARCOR, donde se discuten estrategias gremiales y acciones en favor de los trabajadores. En este caso existe el límite que impone cada legislación laboral del país de origen. No obstante, se logró generar un ámbito internacional de unidad gremial y discusión de cuestiones puntuales con la empresa.

La red sindical global de Arcor²⁷

Arcor tiene plantas propias fuera del país desde 1981, cuando absorbió a la empresa brasilera Nechar; desde entonces se expandió a Chile, Perú, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Colombia, Ecuador, Venezuela, México, Estados Unidos, España, Canadá y China con establecimientos, oficinas comerciales o centros de distribución de su propiedad.

En agosto de 2014 en Buenos Aires se constituyó la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores del Grupo Arcor (FEISTAR), en el contexto de la tercera Conferencia Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Arcor llevada a cabo en la sede de la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA). En él participaron 22 delegados en representación de 11 sindicatos de Argentina, 4 de Brasil, 4 de Chile y uno de Perú.

En Brasil, muchas plantas carecen de comisiones internas o delegados, lo cual dificulta cumplir lo acordado en las negociaciones paritarias. En Chile, la legislación

²⁷ La información de este apartado fue provista por los dirigentes de FTIA que se involucraron con el proyecto.

vigente desde 1990 (durante la última dictadura en ese país) impide las negociaciones conjuntas por parte de los trabajadores de las varias plantas que Arcor posee en ese país. En Perú, la representatividad del sindicato es minoritaria (10% del personal aproximadamente) y es menoscabada sistemáticamente por las prácticas de la empresa; además de una legislación obsoleta a nivel nacional que perjudica la práctica de los derechos sindicales.

En Argentina, el Grupo Arcor enfrentó importantes conflictos llevados adelante por los sindicatos que representan a sus trabajadores. Entre ellos, cabe destacar las luchas concretadas en 1996 (planta de Pancrek S.A. en Córdoba) y 1998 (en Córdoba); tras los años de mayor crisis en la historia argentina, Arcor debió afrontar en 2006 un conjunto de medidas de fuerza por parte de sus trabajadores en Salto, Provincia de Buenos Aires; en Tucumán; en la planta madre de Arroyito, Provincia de Córdoba; en sus plantas de Bagley en Córdoba y San Luis; en la planta de Colonia Caroya, Provincia de Córdoba y en San Juan. Estos conflictos se continuaron en las asambleas, paros y movilizaciones de trabajadores en 2007 y 2008 en Córdoba, Mendoza y Buenos Aires. En 2010 se reiteró un escenario de fuerte conflicto por salarios y despidos. En 2014, nuevamente se organizaron asambleas y paros en Salto y Colonia Caroya. En 2017 se dio un conflicto por la representación sindical en una planta distribuidora de Tierra del Fuego.

Durante la constitución de FEISTAR, se identificaban como principales reclamos en Argentina las enfermedades profesionales no reconocidas, el reemplazo de trabajadores por nuevas tecnologías o la negación de permisos para tareas de cuidado. A la vez, se señalaban como beneficios ya conquistados los vales para guardería, transporte y alimentación, las cajas anuales de obsequio con productos Arcor, los premios por desempeño (con una forma de aplicación bastante polémica) y el puente preparitario (adelanto, por única vez, antes de la negociación del convenio; que se perdió en 2018). De hecho, el Presidente de la FTIA, Héctor Morcillo, fue elegido también como primer Presidente de FEISTAR.

Principales resultados e indicadores contables de Arcor

El Grupo Arcor finalizó 2017 con un incremento en ventas respecto del año anterior. Las ventas de las sociedades del exterior representaron el 27,1% respecto de las ventas consolidadas del Grupo; y las ventas de Argentina, que incluyen las exportaciones a terceros, el 72,9% restante. Las ventas consolidadas a terceros fueron de \$ 48.420,0

millones, con una ganancia neta de \$ 1.118,7 millones (equivalentes al 2,3% sobre ventas) y una ganancia atribuible a los accionistas de la sociedad de \$ 386,8 millones.

El EBITDA (“Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization”, o en castellano “Ganancias antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones) fue de \$ 4.783,4 millones y representó el 9,9% sobre ventas. El nivel de liquidez del Grupo asciende a \$ 2.663,9 millones y registra una disminución neta de \$ 127,8 millones con respecto a la posición al inicio de 2017. Se obtuvo financiación por \$ 1.234,9 millones, que junto al ingreso neto de efectivo por \$ 3.425,9 millones permitieron financiar inversiones por compra de activos fijos y adquisiciones de subsidiarias por \$ 4.788,6 millones. En total, por el ejercicio 2017 la Asamblea de accionistas aprobó la distribución de dividendos por \$ 315 millones.

Las ventas se incrementaron un 28%, guarismo superior a la inflación. Este crecimiento de las ventas fue acompañado por un incremento de los costos de ventas 2 p.p. superior. Por su parte, los gastos de comercialización y administración acompañaron la inflación, arrojando un resultado operativo un 22% superior al del año anterior. Sin embargo, los resultados financieros se vieron fuertemente deteriorados: su pérdida financiera se agravó un 91%. Esto tiene como correlato el mayor endeudamiento de la empresa para financiar sus inversiones y la adquisición de Grupo Zucamor. De esta manera, el resultado del ejercicio alcanzó \$ 1.119 millones, sólo un 3% superior al resultado de 2016 (es decir, con una pérdida en términos reales frente a una inflación de alrededor del 25% en Argentina).

Las inversiones insumieron efectivo por \$ 4,8 mil millones, destinadas a incrementar la PP&E (propiedad de plantas y equipos) y a la compra del Grupo Zucamor. Las actividades operativas aportaron \$ 3,4 mil millones y no fueron suficientes para financiar las inversiones, por lo cual las actividades de financiación aportaron \$ 1,2 mil millones. Otros \$ 4 mil millones provinieron del cobro de costos asociados por emisión de Obligaciones Negociables. Aún así el efectivo al cierre disminuyó \$ 127 millones.

Brasil

A) Un sector productivo importante en Brasil es el automotriz que emplea directamente como 387.000 trabajadores. El estudio nacional se refiere a un grupo de tres empresas multinacionales (Renault, Nissan y Mitsubishi) que actúan conjuntamente por intermedio de la “Alianza Global” y responden por aproximadamente 10.450 (3%) de los empleos del sector. Poseen cuatro plantas nel país, Renault y Renault-Nissan en São José

dos Pinhais (Estado de Paraná), Nissan en Resende (Estado de Rio de Janeiro), a donde también articula un área con seis plantas de autopartes y Mitsubishi en la ciudad de Catalão (Estado de Goiás). Esta última planta en verdad es una franquicia administrada por MMC Automóveis do Brasil que produce de acuerdo con los padrones definidos por Mitsubishi. Posiblemente se va a agregar al grupo en Brasil, la empresa CAO A que tiene la licencia de fabricación de la coreana Hyundai y que acaba de firmar un *joint venture* con la china Chery.

La Alianza Global fue formada inicialmente por Renault y Nissan en 2005 y en 2016 incluyó a Mitsubishi. Las plantas de Renault y Mitsubishi fueron inauguradas en Brasil en 1998 y la Nissan llegó dos años después. Las tres empresas producen para el mercado doméstico pero Renault y Nissan también exportan para Argentina (22%), Colombia (13%), Rumania (4%) y México (4%).

Una red de concesionarias importante que comercializa los vehículos de estas empresas en la región metropolitana de São Paulo se llama Grupo SINAL a través de 40 tiendas que emplea 1.062 trabajadores de un total de 226.497 de la red nacional de ventas de vehículos.

Los tres sindicatos de metalúrgicos (Curitiba, Resende y Catalão) son afiliadas a Força Sindical y el sindicato de Comerciantes de São Paulo a la União Geral de Trabalhadores (UGT). Existe un Comité Internacional en la Renault con presencia en Brasil. Sin embargo, las cuatro empresas tienen acuerdos colectivos autónomos y políticas laborales distintos, pero se desarrolló una experiencia de campañas conjuntas de solidaridad frente a la política anti sindical de Nissan, particularmente, en su planta de Carton en Mississippi – Estados Unidos que el *United Autoworkers* (UAW) intenta organizar. Esta experiencia de solidaridad entre los cuatro sindicatos también se reprodujo en algunos momentos de dificultad en Brasil.

B) La cadena de producción de ropas en Brasil se divide en tres sectores que por su vez poseen sus eslabones. Son la producción de fibras y hilado, de telas y ropas y el comercio por mayor y menor. Las fibras pueden ser químicas de producción altamente concentrada en tres empresas: Vicunha, Coteminas y Santista, mientras la producción de fibras vegetales es heterogénea y pulverizada.

Sin embargo, la red de producción es dirigida por tres sectores: los productores de marcas, el comercio por menor y el comercio de marcas a través de prestadores de servicio que son empresas, talleres y trabajo doméstico. El grado de subcontratación y precarización del trabajo alcanza niveles de trabajo esclavo de migrantes bolivianos y

peruanos que en la ciudad de São Paulo provocó denuncias de involucración de empresas multinacionales como Zara, C&A, entre otras.

Los datos apuntan para la existencia de 2,624 millones de trabajadores en los sectores textil y ropas en Brasil, adonde 76% son mujeres y en promedio solamente unos 41% con contratos formales de trabajo y 44% trabajan por cuenta propia. Unos 42% reciben hasta un salario mínimo mensual (R\$ 937,00 o US\$ 250).

C) El sector de cueros, artefactos y calzados emplea aproximadamente 580.000 trabajadores nel país y 52% son mujeres y unos 29% de los trabajadores reciben hasta un salario mínimo.

En las últimas décadas hubo un movimiento de cambio de plantas de ropas, artículos de cuero y calzados de las regiones sur y sureste de Brasil hacia la región nordestina atraídos por beneficios fiscales, bajos salarios y poca tradición sindical. Para ejemplificar, un obrero textil en la Provincia de Ceará recibe la mitad del salario de un obrero de São Paulo.

Es en este contexto que el estudio cubija dos empresas: Riachuelo y Vulcabrás/Azaleia. La primera hace parte del Grupo Guararapes que posee shopping centers, una financiera, empresas de transporte, centros de distribución de mercancía, dos teatros y la red de tiendas Riachuelo que comercializa ropas y electrónicos. Riachuelo responde por 74% del ingreso del Grupo, 25.622 trabajadores y ocho plantas de ropas ubicadas en la región nordestina son subordinadas a su red de tiendas. Estas plantas trabajan con un sistema de suministro de fracciones de piezas de ropa producidos en pequeños talleres y a domicilio. En las ciudades adonde se ubican, 30% de los trabajadores no tienen contratos laborales formales y otros 30% trabajan bajo contratos flexibles. En la Provincia de Ceará prevalecen los sindicatos afiliados a la CUT y en Pernambuco el Sindicato de las Costureras es afiliado a la Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST).

La empresa Vulcabrás/Azaleia contrata aproximadamente 23.000 trabajadores distribuidos en plantas ubicadas en los Estados de Ceará, Bahía y Sergipe, un Centro de Desarrollo en Rio Grande do Sul y un centro administrativo en Jundiaí en la Provincia de São Paulo. Además, posee centros de distribución en Perú y Colombia. Sus productos se dividen entre calzado deportivo de marcas Olympikos y OLK, calzados femeninos de marcas Azalia, Dijean y Opanka y botas de marca Vulcabrás.

49

Los trabajadores de Ceará y Bahía son representados por sindicatos afiliados a la CUT mientras los de Rio Grande do Sul están afiliados a Força Sindical.

Costa Rica

A) La creación de Zonas Francas en Costa Rica dotadas de incentivos especiales para atraer inversores, nacionales y extranjeros, comenzaron a ser reguladas en 1984 con legislación complementaria en 1990. Además del régimen aduanero especial que tienen se benefician de un entorno favorable y varios tratados de libre comercio.

Hoy en día existen 432 empresas en régimen de zonas francas en diferentes provincias como Heredia (42%), Alajuela (19%), San José (16%) y Cartago (10%). Además, se encuentran también en la Costa del Pacífico (Puntarenas y Guanacaste) y en la Costa del Atlántico (Limón). Ellas se distinguen como categorías de empresas de acuerdo con el cuadro 12.

Cuadro 14. Categorías de empresas que pueden beneficiarse del régimen de zona franca en Costa Rica y el número de empresas en cada categoría), 2018

Categorías y número	Requisitos y características
Procesadoras de Exportación (20)	Establece un requisito de exportación. La empresa deberá exportar al menos el 75% de su producción. (No se otorga más esta categoría desde 2015)
Comercializadoras (6)	No producen, simplemente manipulan, re-empacan o redistribuyen productos no tradicionales para la exportación o reexportación. Estos productos no pueden venderse en el mercado local.
Exportadoras de servicios (174)	Corresponden a las empresas que exportan servicios a personas o compañías domiciliadas en el exterior o a otras empresas de Zona Franca.
Administradoras de parque (48)	Son empresas dedicadas a la administración de parques destinados a la instalación de empresas bajo el Régimen de Zonas Francas.
Empresas de investigación científica (17)	Dedicadas al mejoramiento del nivel tecnológico de la actividad industrial o agroindustrial y del comercio exterior del país.
Empresas que operan en astilleros y diques (7)	Construcción, reparación o mantenimiento de embarcaciones (secos o flotantes).

Procesadoras independientemente de que exporten o no/empresas proveedoras de zonas francas (84)	El nivel de exportación no es un requisito para ingresar. (Esta categoría también aplica para empresas procesadoras que provean a otras empresas de Zonas Francas como mínimo un 40%).
Comparten varias de las anteriores categorías a la vez (por ejemplo, exportación y servicios; procesadora y comercializadora, etc.) (74)	
Totales: 432	

Fuente:- elaboración propia, a partir del censo de PROCOMER.

Las principales actividades empresariales son la manufactura de electrónicos, eléctricos y instrumentos de precisión, agroalimentación y producción agropecuaria, textiles, confección de cuero y calzados, metalmecánica, empaque y embalaje, servicios administrativos, “*call centers*”, entre otras. Los principales destinos de las exportaciones a partir de las zonas francas son Estados Unidos (45,5%), Asia (22,7%) y Unión Europea (13,5%).

Participan un total de 152 empresas multinacionales y las más conocidas son Amazon, Bekaert, Boston Scientific, Intel, HP, IBM, Kimberly – Clark, entre otras.

La presencia sindical en el sector privado de Costa Rica mal alcanza 1% de los trabajadores y en las zonas francas, los sindicatos no existen.

B) El sector de agronegocio en Costa Rica es compuesto principalmente por banano, café y azúcar. El banano es el principal producto agrícola fresco de exportación y el país es el segundo productor mundial después de Ecuador. Exporta 50% de su producción a la Unión Europea y 49% para los EEUU. Unos 48% de estas exportaciones provienen de la producción de Chiquita Brand y 52% de fincas independientes. Esta empresa tiene origen en los EEUU pero fue comprada hacia poco por el consorcio brasileño, Cutrale – Safra. Ella emplea 40.000 trabajadores en el mundo y genera aproximadamente 100.000 empleos indirectos. En Costa Rica emplea como 4.400 trabajadores pero existen también trabajadores temporales, principalmente, migrantes y indígenas. Además de estos, precarios, la informalidad se presenta también entre los pequeños agricultores.

51

Hay un intento desde la central sindical CTRN de criar un sindicato en el sector, el SINTRACOBAL para organizar inicialmente los trabajadores de la Compañía Bananera

Atlántica Ltda, una empresa subsidiaria de la Chiquita y que actúa en transporte, empaque y logística del banano. Hay también una propuesta de fundar una Federación de Trabajadores de la Agroindustria de Costa Rica (FENTRAG).

C) El sector de la construcción responde por unos 4,4% del PIB costarricense y emplea casi 140.000 trabajadores y está en crecimiento. Destaca se una empresa, MECO, que también labora en Colombia, Nicaragua y Panamá. En Costa Rica emplea aproximadamente 1.600 trabajadores, un cuarto son migrantes nicaragüenses, y esta empresa es conocida por su mala política laboral. Aquí también hay una iniciativa de una central sindical, la CMTC de fundar un sindicato, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción (SINTRANACO).

El Salvador

Las Zonas Francas salvadoreñas fueron criadas como estrategia de desarrollo para atraer IED, cuando la participación del sector agrario nel PIB comenzó a disminuir. Este representaba 19% del PIB en 1980, pero en 1997 respondía por no más que unos 6%. El sector industrial que se instaló en las Zonas Francas, beneficiadas por exenciones tributarias y eliminación de aranceles para importaciones, con el objetivo de ensamblar bienes para exportación, fue principalmente la industria maquila de prendas de ropa. Ya en los años 1990, 88% del IED se dirigía hacia las Zonas Francas salvadoreñas y, hoy en día, el sector textil es la fuente principal de divisas de exportaciones y generador de empleo, responsable por 45% de las exportaciones del país y que tiene los EEUU como destino principal. No obstante, los otros sectores incluidos en este estudio también se benefician de las normas neoliberales de las Zonas Francas.

A) La CGP textil – vestimenta de las Américas es una de las tres redes continentales existentes. Las otras son las de Asia y Europa. Sin embargo, a pesar de esta separación geográfica, existen fuertes conexiones entre ellas. En 2016, los países latinoamericanos importaban 18,6% de vestimenta de los EEUU y 60,1% de países asiáticos. Los EUA, por su vez, es el cuarto mayor exportador de productos textiles del mundo y responden por 29% de las importaciones desde América Latina.

El algodón es una materia prima importante para las confecciones de vestimenta y los mayores productores mundiales son los China, India y EEUU. No obstante, hay un crecimiento significativo de la utilización de fibras sintéticas en la CGP textil – vestimenta, inclusive en la industria salvadoreña. Esta CGP en El Salvador es compuesta

de cinco eslabones principales²⁸ que son la producción de fibras (naturales o sintéticas), generación de energía para su transformación, producción de tela, confección de vestimenta y comercialización del producto final. En El Salvador la confección de vestimenta es de ropa interior, ropa casual, ropa deportiva, ropa infantil y alta costura. La comercialización ocurre a través de centros de distribución, ventas por menor y ventas directamente al cliente. La logística de transporte de la producción es aérea vía aeropuerto de San Salvador o terrestre hacia puertos en Costa Rica, México y Panamá.

El sector de ropas en El Salvador, en 2016 empleaba directamente a 71.271 trabajadores de los cuales 60.363 en la fabricación de prendas de vestir y 7.571 en la preparación y hilatura de fibras textiles. A demás generaba aproximadamente 200.000 empleos indirectos. Las diez empresas mayores son Hanes Brands, Lempa, Intratext, I.C.A.T., Merlet, Textiles Opico, Textufil, Picacho, Brooklyn y Da San, en su mayoría empresas multinacionales.

Las maquillas se caracterizan en general y, particularmente en El Salvador por ser extremadamente antisindicales y tener verdadera ojeriza a la posibilidad de firmar contratos colectivos de trabajo. Cuando eso es planteado por las centrales sindicales, las empresas amenazan cerrar sus actividades e irse, y en algunos casos lo hicieran, o entonces buscar colusión con sindicatos amarillos que buscan hacer negocios y socavar la capacidad de los trabajadores de crear sindicatos verdaderos. También hay denuncias de la utilización de delincuentes para amenazar y obstaculizar el activismo sindical.

Sin embargo, existe la legislación laboral nacional que prevé una jornada laboral de 44 horas semanales y pago en caso de trabajo extra. El salario mínimo en El Salvador es definido sectorialmente por una Comisión Tripartita y nel sector textil – vestimenta su valor es de US\$ 7.03 por hora y el salario promedio mensual es de US\$ 295.20 pero también existe un bono de navidad, 15 días pagados de vacaciones por año y pago de bonos por productividad. Las quejas más fuertes de los trabajadores se refieren al proceso continuo de flexibilización laboral y aumento de la productividad así como el establecimiento de un sistema de supervisión laboral por los propios trabajadores.

La empresa Hanes Brands Inc. (HBI) es la mayor industria textil en El Salvador. Pertenecía al holding estadounidense Sara Lee, pero desde 2006 es una empresa independiente y listada en la bolsa. A demás realizó varias adquisiciones de otras empresas a través del mundo desde entonces. En El Salvador produce ropa deportiva,

²⁸ Las fibras y telas también pueden ser importadas. Pero hay empresas como Hanes Brands Incorporated (HBI) que priorizan la fabricación propia. Solamente 28% de la producción de HBI es tercerizada.

interior e infantil. Sus ventas ocurren en cuatro segmentos, ropa interior, ropa activa (deportiva), directo al consumidor e internacional. Los EUA representa su mayor mercado con 74% de sus ventas. Estas se realizan principalmente por menor y en tiendas intermedias o departamentales (89%) y el restante por mayor (4%) o directo al consumidor por medio de tiendas HBI o comercio electrónico. Las tiendas Wal Mart responden por 20% de las ventas de HBI en los EEUU y las tiendas Target por otros 15%.

La HBI emplea más de 70.000 trabajadores en 40 países y la región centroamericana es responsable por 45% de su producción. Llegó a El Salvador en 1994, adonde actualmente tiene seis plantas y empleaba 10.300 trabajadores en 2017. Este es el mayor centro de producción de HBI en el mundo. Es la principal empresa exportadora a los EEUU en El Salvador y este resultado en 2016 fue de US\$ 625.9 millones.

La empresa posee un código de conducta global y exige estándares globales de sus proveedores que incluyen los convenios fundamentales de la OIT. HBI es también miembro de la Asociación de Trabajo Justo (Fair Labor Association – FLA). Sin embargo a pesar que los convenios fundamentales incluyen el derecho a la libertad sindical, no hay sindicatos en las plantas de Hanes Brands en El Salvador.

B) La cadena de producción de alimentos en El Salvador está compuesta principalmente por la producción azucarera, dividida en los eslabones de cultivo, corte, molienda y procesamiento, refinación y secado. Es el producto líder de exportación del sector alimentario con US\$ 125 millones en 2016. Otra cadena importante, pero compuesto por varios productos, es el de molinería y panadería responsable por 31,8% de la cadena alimentaria. Los principales destinos son países de América Central que compran 53,5% de los alimentos exportados desde El Salvador. Otros segmentos son café y pescado.

La cadena de alimentación salvadoreña emplea alrededor de 33.000 trabajadores, no obstante, distribuidos por más de 10.000 pequeños establecimientos y solamente 29 grandes empresas. Entre ellas, el Grupo Calvo, una empresa multinacional de origen española que pesca y procesa tuna. Este grupo tiene plantas en España, El Salvador y Brasil, además de oficinas comerciales en Costa Rica y Guatemala y vende sus productos en 70 países.

Posee 5.122 trabajadores nel mundo y 1.943 trabajan en América Central y, aproximadamente, 1.400 en El Salvador de los cuales, 80% son mujeres. Los segmentos de la producción de tuna desde El Salvador son la pesca, clasificación, cocción, corte, limpieza, empaque, almacenamiento, exportación y venta.

El Grupo Calvo se caracteriza fuera de España por la adopción de políticas antisindicales, a pesar que en El Salvador existen dos sindicatos en la planta, el Sitipac y el Sgitpac. Posee una política que clasifica de Responsabilidad Social Empresarial pero a pesar de los esfuerzos de la UITA (FSI del sector de la alimentación) jamás firmó un Acuerdo Marco Global.

C) La CGP papelera de manera general transforma madera, bagazo o papel y cartón de reciclaje en pulpa que, por su vez, es transformado en papeles de imprenta y escritura, empaques, artículos sanitarios y papeles especiales. Es un sector con utilización intensa de maquinaria.

El sector papelerero es representado en El Salvador por diez empresas como Kimberley – Clark, Sigma Q, Alas Doradas, Smurfit Kappa, Evergreen, Impresora La Union, Darkolor, Albacrome, Bemisal y R. R. Donnelley. Estas empresas, en su mayoría multinacionales, emplean como 8.150 trabajadores que reciben un salario mensual promedio de US\$ 620.00.

La principal de estas empresas, Kimberley – Clark (KC) opera en 36 países con 91 plantas en cuatro segmentos nel sector sanitario: cuidado personal, pañuelos descartables, atención sanitaria y K – C profesional y otros. Emplea 55.000 personas entre contractados directos y tercerizados. En El Salvador opera con fibra reciclada que proviene 80% de América Central y Caribe. Su cadena de producción es compuesta por el molino de la fibra, transferencia de las fibras molidas, mezcla de las fibras con un super absorbente, PAD, ensamblaje, almacenamiento, transporte y venta por menor.

K – C opera en El Salvador desde 1963 y emplea directamente 900 trabajadores y hay 300 tercerizados. Posee un código de conducta y política de responsabilidad social empresarial además de promover una buena relación con la FSI IndustriALL. Existe un sindicato, Stekcsa, que solo representa los 380 trabajadores del proceso productivo y del centro de distribución nel país con 280 afiliados. Los demás trabajadores de K – C no son aceptados como afiliados.

Panamá

En este país el estudio contempla el sector logístico, dividido entre los subsectores portuario y el de almacenamiento y transporte de paquetes y carga, y el subsector lechero de la cadena agroindustrial.

A) Panamá tiene actualmente el *hub* logístico con el mejor sistema de América Latina debido al Canal, los 42 puertos²⁹ y sus terminales, el Aeropuerto Internacional de Tocumen que conecta las principales ciudades de las Américas, el ferrocarril interoceánico, el sistema de transporte de carga y las zonas de actividades logísticas que incluyen zonas francas y seis parques logísticos de forma integrada. La zona libre de Colón es el segundo mayor del mundo y emplea 33.000 trabajadores

Este sistema de transporte, almacenamiento y comunicación responde actualmente por 13,3% del PIB del país y emplea como 167.000 trabajadores que representan 9,3% de los ocupados de Panamá, en su mayoría (84%) hombres.

Una empresa importante que opera puertos en Panamá es el Panamá Ports Company, miembro de la red Hutchison Ports, líder mundial del sector con 52 puertos y terminales en 26 países ubicados en Asia, Medio Oriente, África, Américas y Oceanía. Las actividades que desarrolla son la manipulación de cargas y contenedores, logística y transporte, terminales de crucero, operaciones en aeropuertos, centros de distribución, servicios de ferrocarril y reparación de barcos. En las Américas, opera en México, Argentina, Bahamas y Panamá. En este último, el Panamá Ports opera los dos mayores puertos del país, Balboa en el Océano Pacífico y Cristóbal en el Atlántico. Esta empresa emplea 2.300 trabajadores que incluyen 200 administrativos.

Hay cinco sindicatos que buscan organizar estos trabajadores: el Sindicato renovado de Trabajadores de la Empresa Panamá Ports Company (Siretppoc afiliado a la CTRP), el Sindicato Industrial de Trabajadores Portuarios y Similares de Panamá (Sintraporspa afiliado a Convergencia Sindical), el Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte por Vías Acuáticas y Afines de Panamá (Sitravaap sin afiliación), Sindicato Industrial de Estibadores, Verificadores y Operadores de los Puertos de Balboa y Cristóbal (Sitevopbalcri sin afiliación) y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Serviestibas S.A. (Sitraesa). El Sintrapospa es el más representativo de los cinco, con 1.800 miembros que están cubiertos por un contrato colectivo de trabajo. Los otros cuatro sindicatos suman 500 trabajadores afiliados. Existen, todavía sindicatos en otras empresas del sector y recientemente la Convergencia Sindical tuvo la iniciativa de crear una Federación para tentar unir algunos sindicatos del sector, la Federación Nacional de Transporte y Logística de Panamá (Fentralp).

²⁹ Veinte puertos son estatales y 22 son operados por empresas privadas.

La empresa DHL – Global Forwarding que es parte del sector logístico en general, opera en 220 países y territorios en nivel mundial y emplea como 520.000 trabajadores. Sus actividades se dividen en cuatro segmentos que son *e – commerce*, mensajería expresa, carga y cadena de suministro. Su cadena productiva de carga inicia con su transporte marítimo, aéreo o terrestre, la recepción de la carga, bodega y almacenamiento, distribución, transporte terrestre y entrega al cliente.

Opera en Panamá desde 1981 y ocupa 65% del mercado de su sector que es mensajería expresa, expreso aéreo, carga, almacenamiento y distribución. En los segmentos que opera, emplea aproximadamente 2.000 trabajadores. A pesar de la política antisindical de la empresa, existe un sindicato que busca representar los trabajadores de DHL – Global Forwarding que es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación, Logística, Similares y Conexos (Sielas afiliado a CONUSI). Sin embargo, este sindicato tiene 15 afiliados en la DHL – GF, pero firmó contratos colectivos de trabajo con DHL Express y DHL Aero – Express.

C) La industria manufacturera de Panamá es compuesta principalmente por la producción de alimentos y bebidas, unos 60%, y de materiales de construcción como cemento, cal, yeso y derivados. No obstante, la agroindustria responde por 7,5% del PIB y 21,8% de los puestos de trabajo. El sector lechero panameño involucra 6.000 productores locales y responde por 5,3% del PIB agropecuario del país. La demanda nacional de leche es de 300 millones de litros por año. La producción local es de 200 millones de litros y 100 millones son importados para fabricación de leche en polvo, yogur y queso. Unos 85% de la producción nacional se destina a leche pasteurizada.

Las principales empresas de la industria lechera en Panamá son Nestlé, Estrella Azul (Coca – Cola Femsa), Dos Pinos (Costa Rica), Bonlac (Colombia) y dos empresas panameñas, Prolacsa y Lavery.

Nestlé, es una empresa multinacional suiza que tiene 413 fábricas distribuidas en 85 países. Emplea como 323.000 trabajadores y produce 2.000 marcas de diferentes productos alimenticios como leche, nata, chocolates, salsas, complementos de salud, agua, entre otros. En América Central emplea aproximadamente 5.000 trabajadores y está presente en Panamá desde 1937 y cuenta hoy en día con 500 empleados directos que producen nata, leche evaporada y salsa de tomate (Ketchup). El Sindicato Nacional de Trabajadores de Envases y Alimentos (Sitea), afiliado a la CTRP tiene 118 trabajadores afiliados en la Nestlé, y negocia el contrato colectivo de trabajo con la empresa.

2. Análisis DOFA de las capacidades sindicales frente a las CGP

2.1) Debilidades

El principal obstáculo que las centrales sindicales enfrentan para organizar y representar a las/os trabajadoras/es en las CGP es que estas representan un nuevo modelo de producción, horizontal y descentralizado, por medio de varias empresas a lo largo de las cadenas que producen las diferentes partes del bien final, inclusive en eslabones internacionales, mientras que el modelo que fundamentó las estructuras sindicales que conocemos y tenemos, era vertical y ubicaba la mayoría de los trabajadores bajo control de una sola empresa en nivel nacional.

Así, si antes la mayoría de los trabajadores eran contratados formalmente por una sola empresa, ahora responden a diferentes empleadores y frecuentemente trabajan bajo contratos precarios o informales a lo largo de la CGP. Ocurre también que en lugar de que los trabajadores ser representados por sindicatos únicos, ahora puede ocurrir que varios y diferentes sindicatos busquen representar los trabajadores de los diferentes segmentos de las cadenas dificultando la coordinación entre ellos y acciones comunes. O puede ocurrir que simplemente no existan sindicatos disponibles para representar los trabajadores como se verifica, por ejemplo, en la mayoría de las zonas francas en América Central.

En resumen, el modelo de organización sindical que se estableció en América Latina durante los años 1930/40, representó una ganancia para los trabajadores. Sin embargo, hoy en día es insuficiente para cumplir con el rol de defender sus derechos e intereses, principalmente en los países como los tres estudiados en América Central. Pues, la organización en estos países es por empresa con un densidad sindical muy baja de un promedio de aproximadamente 10%, pero con un porcentaje de trabajadores cobijados por CCT aún más bajo, mientras en Argentina y Brasil la representación es por categorías profesionales ya con un nivel de sindicalización más alto, pero aun así sin capacidad real de representar los trabajadores informales, precarizados o por cuenta propia.

Hay, todavía, otros factores que también contribuyen para disminuir la densidad sindical como la dificultad que los dirigentes tienen en transformar las organizaciones sindicales en espacios adecuados también para mujeres y jóvenes. Al mismo tiempo, el número de trabajadores especializados y formales, que laboran en los segmentos más importantes de las CGPs tienden a disminuir debido a las nuevas tecnologías que amplían la productividad y así la representación sindical se reduce.

La división que percibimos hoy en día en un grande número de centrales sindicales en cada país, también debilita el movimiento.

En resumen, la incapacidad, por diferentes razones, de los sindicatos y las centrales sindicales de incidir organizativamente en las CGPs y negociar CCTs que beneficien el conjunto de sus trabajadores es una debilidad importante.

2.2) Oportunidades

Desde los cambios estructurales provocados por las políticas neoliberales hubo demostraciones del movimiento sindical en varias situaciones, de su capacidad de reaccionar estratégica y solidariamente. Fue así en 1990, cuando los 900 trabajadores de la estampería y de la mantenimiento de la planta de la FORD en São Bernardo do Campo, los “cuellos rojos” que representaban unos 20% del total de trabajadores, entraron en huelga apoyados financieramente por los demás que no paralizaran su trabajo, pero sin producir debido a la ausencia de los materiales provenientes de la estampería y mantenimiento. Fue un movimiento victorioso.

En otros momentos, asistimos a movimientos de solidaridad internacional como en 1997, cuando los trabajadores sur coreanos paralizaran su trabajo en oposición a una reforma del código de trabajo. La huelga en el mismo año de los trabajadores de la UPS en EEUU por la contratación de miles de ellos que trabajaban precariamente o aún las movilizaciones de los trabajadores de la Renault en Europa en contra el cierre de una planta en Bélgica.

Los paros generales, a que frecuentemente asistimos en América Latina en defensa de ciertas demandas o en contra reformas que perjudican los trabajadores tienen normalmente un carácter de solidaridad inter categorías profesionales y además existen muchas iniciativas de articular alianzas entre sindicatos y organizaciones sociales de otra naturaleza en defensa de intereses comunes.

Finalmente se registran también iniciativas de constitución de redes de trabajadores en las mismas empresas multinacionales para articular las posiciones por arriba de las diferencias ideológicas entre las centrales sindicales, así como la presencia de organizaciones no gubernamentales e iniciativas políticas para combatir las violaciones de derechos humanos en la producción de bienes y abusos de los trabajadores, a ejemplo de la “*clean clothes campaign*”, “*maquilla network*”, “*students against sweat shops*”,⁵⁹ entre otras.

O sea, existe una conciencia de clase entre los trabajadores y un sentimiento de solidaridad en la sociedad, independientemente de los modelos de contratación laboral, que es una oportunidad que se puede explotar en el trabajo sindical en las CGPs en búsqueda de mecanismos que proporcionen la defensa de los intereses colectivos. Los retos son acumular mayor conocimiento sobre la estructura de las CGPs y las debilidades de la organización patronal para a partir de las estructuras sindicales existentes, organizar y plantear la representación de todos los trabajadores.

2.3) Fortalezas

Las fortalezas con las cuales se puede contar, son las organizaciones sindicales nacionales existentes, aunque todavía insuficientes, las organizaciones sindicales internacionales como CSI, CSA, FSIs y otras. Además de estas, la OIT y las normas y resoluciones internacionales que respaldan los derechos humanos y sindicales, a pesar de su baja fuerza coercitiva, pues lo más importante de sus referencias es el respaldo político que proporcionan a las organizaciones sociales en lucha.

El movimiento sindical tiene condiciones de salir de su posición defensiva e invertir sus recursos financieros y esfuerzos para organizar los trabajadores en las CGPs, mirándolas como el escenario del trabajo sindical más allá de cada empresa individualmente como se normalmente actúa hoy en día.

2.4) Amenazas

Vivemos en un momento en que se considera ciertas visiones económicas más importantes que respetar las decisiones adoptadas democráticamente por la voluntad de la mayoría. Así, se impuso políticas de austeridad en varios países por arriba de la voluntad de los pueblos, pues nadie se puede oponer a las voluntades del mercado y cuando los sindicatos lo hacen son reprimidos. A pesar de la crisis económica provocada por la banca en 2008/9, esta fue considerada demasiado grande para permitir su quiebra

Al mismo tiempo, la crisis de la democracia liberal se refleja en el deprecio de sectores importantes de la población por la política y el ascenso de partidos de extrema derecha intolerantes con los derechos humanos en general y, en particular, de los sectores más vulnerables de la sociedad y de los trabajadores emigrantes.

60

Por otro lado, las fuerzas de mercado y las empresas plantean reformas de la legislación laboral y de la protección social a nivel global que disminuyen la perspectiva

de derechos de la mayoría de las poblaciones y de los trabajadores en favor de los intereses y ganancias empresariales.

La libertad sindical y derecho a la negociación colectiva son parte del desarrollo del sistema democrático. Las amenazas que pesan hoy en día sobre las organizaciones sindicales son el fortalecimiento de políticas antidemocráticas y de restricción a las actividades sindicales, además de la eliminación de derechos laborales, como pasó con la reforma laboral en Brasil que violó varios convenios de la OIT.

3. Conclusiones y recomendaciones

El desarrollo del comercio y del IED a partir de los años 1970 multiplicaron la cantidad de empresas multinacionales y sus subsidiarias, por varias veces. No obstante, al mismo tiempo en que la producción se multiplicó y las plantas se propagaron por los diferentes continentes, contradictoriamente el control de las empresas se concentró de tal modo que hoy en día, 80% de las CPGs son dirigidos por aproximadamente 880 mega bancos y fondos de inversión.

Sin embargo, por un lado, eso les otorgó grande poder e influencia sobre las normas laborales y de funcionamiento de la producción global, por otro, les permitió establecer como esta debería ser organizada para alcanzar el máximo de productividad.

A pesar del cambio del modelo de producción del “fordismo” hacia el “tyotismo” en los años 1970as y la posterior estructuración de las CGPs, no solamente en la industria, pero también en los servicios, los sindicatos siguieran organizados y reconocidos legalmente, como se el modelo de desarrollo productivo aun fuera “fordista”. Frente a la dinámica de los eslabones de organización de las CPGs, aquellos que no siguen relaciones laborales con contratación formal entre empleadores y trabajadores, terminan por no tener representación sindical. Eso sin hablar sobre las dificultades naturales de organizar trabajadores en empresas con actitudes antisindicales previos.

Sin embargo, así como los sindicatos de artesanos resultantes de la primera revolución industrial, tuvieron que convivir y aprender a organizar los grandes grupos de trabajadores sin formación profesional en las líneas de producción “fordista”, que generó el modelo de organización sindical actual, ahora los dirigentes sindicales necesitan aprender y mirar los nuevos conceptos productivos como la base laboral a organizar.

Así, hay que mirar “la selva y no solamente el árbol”. Cuando pensamos en organizar a los trabajadores de determinada planta, la primera recomendación es considerar la CPG entera y sus diferentes eslabones.

Igualmente se debe identificar cuáles son los puntos estratégicos de la CPG sin los cuales se paraliza la producción como, por ejemplo, el transporte de partes de un eslabón a otro. O sea, hace falta el desarrollo de una técnica de análisis de las CPGs para describirlas y reunir los datos de interés para que los sindicatos desarrollen sus planes de acción para organizar los trabajadores e implementar los contratos colectivos de trabajo.

No hay ninguna expectativa que los trabajadores van a abandonar las actuales organizaciones sindicales, mismo con los límites que tienen para organizar y representar en las CGPs, y crear otras más afectivas con esta finalidad. (Mismo porque lo que existe hoy, es una garantía mínima de protección). Sin embargo, se podría pensar en una transición del modelo sindical “fordista” hacia el modelo capaz de organizar en las CGPs. Durante esta transición, se podría trabajar por medio de redes organizativas flexibles que permitan cubijar los diferentes segmentos de trabajadores e incluir las diferentes formas asociativas y posibles aliados hasta que se logren estructuras más duraderas.

Un tema que se necesita plantear específicamente en las Américas es la defensa de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, violados de alguna forma en todo el hemisferio, sea cual sea, el modelo productivo. La situación de no existir sindicatos en el sector privado en Costa Rica y en las “Maquillas” de El Salvador necesita ser enfrentado.

4. Referencias bibliográficas y base de datos consultados

Ayala, C. (2013). Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina: caso Panamá. CSA-CSI.

Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

Banco Central de la República Argentina.

CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40808/1/S1600897_pt.pdf trabalhista/ >. Acceso 19/02/2018.

CIA Fact Books.

CIFRA – CTA-T. 2017. Informe de coyuntura N° 25. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina de la Central de Trabajadores Argentinos, CTA de los Trabajadores. Octubre de 2017.

Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). 2017. *Social Panorama of Latin America 2016*. (LC/PUB.2017/12-P), Santiago.

Fleury, Afonso e Maria Tereza Leme. Estratégias Empresariais e Formação de Competências. São Paulo: Atlas, 2000.

Fondo Monetario Internacional.

García, Gilberto y Patricio Sambonino. 2016. *La situación social y sindical en los países: Guatemala, Honduras y El Salvador – Triángulo Norte de Centroamérica*. Línea de base. Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia (SASK). Diciembre (versión borrador).

IBGE. Contas Nacionais Trimestrais. Indicadores de Volume e Valores Correntes. Rio de Janeiro: IBGE, out/dez, 2016.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Anos 2004, 2008, 2013, 2014. Rio de Janeiro. Microdados IBGE. <http://www.ibge.gov.br/home/>.

INDEC. 2017a. Informes Técnicos. Vol. 1 n°227. Trabajo e Ingresos. Vol. 1 n°9. Mercado de Trabajo. Principales Indicadores (EPH). Tercer Trimestre de 2017. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Argentina.

INDEC: Base de datos de Comercio exterior.

MTEySS. 2017b. Boletín de Estadísticas Laborales (BEL). Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Argentina. Diciembre 2017, en ⁶³
<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/Bel/index.asp>

NORONHA, E. (1998), *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – Universidade de São Paulo, São Paulo.

ODS-CTA. 2017. Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo. III Trimestre de 2017. Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina- CTA Autónoma. Buenos Aires.

OEDE, 2016: Boletín de remuneraciones de los trabajadores, Serie anual - Año 2016, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

OEDE, 2017.

OIT. Panorama Laboral. Lima: 2017.

PNUD. 2016. Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2016 “Desarrollo humano para todos”. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, en http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf

PORTER, M. E. Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro: Campus, 1985.

Procomer, Dirección de Inteligencia Comercial. Costa Rica.
<https://www.procomer.com/uploads/downloads/7f93351deb45de0c5ed5875c0c9a9c9a0854d102.pdf>

Proinvex, Ministerio de Comercio e Industria de Panamá (s.f.). Recuperado de: <http://proinvex.mici.gob.pa/ventajas-de-panama/competitividad>.

US State Department. 2016. *El Salvador. 2016 Human Rights Report*.
<https://www.state.gov/documents/organization/265798.pdf>

