

# Carrefour, con sindicato mundial

Beethoven  
Herrera  
Valencia\*



Un aspecto controversial de la globalización es la relación laboral en empresas transnacionales, pues el traslado a países periféricos está motivado por menores cargas fiscales y menos exigibilidad de los derechos laborales. De hecho, muchas compañías adheridas al Pacto Global carecen de sindicato, y la protección que se concede a las inversiones, a través de tratados mutuos, y a

los inventos, por medio de las patentes no se extienden a los derechos de los trabajadores, ya que los países en desarrollo muestran menor capacidad de garantizar el respeto de esos derechos consagrados en convenios internacionales que los países han ratificado.

Muchas organizaciones han optado por promulgar códigos de conducta que tienen un carácter voluntario y resultan de una decisión unilateral de la empresa sin negociación con sus trabajadores. Aun, si dichos códigos reconocen los derechos laborales y se ajustan a las normas nacionales e internacionales,

“Un aspecto controversial de la globalización es la relación laboral en empresas transnacionales.”

no son exigibles, ni es verificable su cumplimiento o sancionable su violación.

Las organizaciones sindicales internacionales, que agrupan a los trabajadores por rama profesional han promovido la negociación de acuerdos marco con la respectiva empresa multinacional, y esos convenios se extien-

den a países en los que esa firma haga presencia.

Es eso exactamente lo que ha ocurrido en Colombia con la creación de la Unión de Trabajadores de Carrefour, en seguimiento a la invitación que desde la casa matriz hiciera el presidente de la empresa, en teleconferencia conjunta con el dirigente de la Unión Network Internacional, que agrupa a los trabajadores de servicios, comercio, telecomunicaciones y sector financiero. La compañía convocó a los empleados, facilitó los tiempos de reunión, ofreció la capacitación inicial e instruyó a sus directivos locales a facilitar dicho

proceso.

Para salvaguardar la autonomía sindical, fueron los trabajadores quienes designaron a su presidenta, y la empresa, de acuerdo con la ley, no tiene facultad para disolver el sindicato ni puede incidir en la designación de sus directivos. A partir de ahora, será en la negociación colectiva en la que se llegue a una convención que regule el escalafón, ascenso, horarios de trabajo, remuneraciones y permisos; todo lo cual estaba en manos de la organización, creando un mal clima laboral.

La filosofía expresada por el naciente sindicato

es, que, al tiempo que defenderá los derechos de sus afiliados, trabajará para consolidar una empresa eficiente y competitiva.

Resulta notable que esta modalidad de negociación colectiva, a nivel planetario, esté avanzando como expresión de la voluntad de las partes de extender a escala global el reconocimiento y garantía de ejercicio de los derechos que están consagrados en los convenios de la OIT, y que permitirán asegurar el respeto de esos derechos en todas las subsidiarias de la empresa multinacional en los diferentes países.

\*Profesor de las Universidades Nacional y Externado