

¿Armonización hacia arriba o carrera hacia el fondo?

**Una mirada al comportamiento laboral
de las empresas multinacionales
en Colombia***

Por Jana Silverman**

* Artículo recibido en marzo de 2007

Artículo aprobado en mayo de 2007

** Investigadora de la Escuela Nacional Sindical

Colombia y en el año 2005 registraron \$15.479.649 millones de utilidades. Tales negocios no solamente están dejando una huella gigante en la economía nacional, sino también afectando la coyuntura laboral en forma amplia, dado el hecho de que dan empleo directo a cerca de 300.000 personas y tienen vínculos indirectos con millones de trabajadores más. Tomando en cuenta dicho contexto, este artículo intentará abordar a fondo los impactos producidos por las multinacionales en Colombia, y sobre todo las consecuencias de su gestión laboral, para entender mejor si su actuación ha contribuido de una manera significativa al desarrollo económico y social, o si solamente vinieron a explotar sin misericordia los recursos naturales y humanos del país, en una versión moderna del saqueo cometido por los invasores españoles en los tiempos de la Conquista.

Introducción¹

Al comienzo de los años noventa, los gobernantes de Colombia impulsaron un cambio de paradigma económico, desde un modelo denominado “sustitución de importaciones”, que priorizaba la producción nacional para los mercados internos, a un modelo de apertura hacia los flujos internacionales de bienes, servicios y capitales, conocido universalmente como neoliberalismo. Mientras las nuevas políticas económicas y monetarias dejaron a pequeños y medianos productores expuestos al azar implacable de la demanda y la oferta mundiales y causaron una disminución del 25% en el empleo industrial (Sarmiento, 2002, 118), las empresas multinacionales aprovecharon esta apertura y entraron a invertir en gran escala en el país. Hoy en día, según el Base de Datos de Empresas Multinacionales que elabora la Escuela Nacional sindical, ENS, casi 700 empresas multinacionales tienen operaciones en

¹ Este ensayo hace parte de una investigación que se está realizando en el marco del proyecto “La promoción y proyección de los derechos laborales en las empresas multinacionales”, financiada por la Central Sindical Holandesa FNV y realizada conjuntamente con el Instituto Observatorio Social de Brasil y los integrantes de la Red Latinoamericana de Investigación en Empresas Multinacionales (RedLat).

¿Por qué y cómo las empresas multinacionales están invirtiendo en Colombia?

Antes de la apertura económica impulsada por el gobierno de César Gaviria Trujillo existían numerosas restricciones a la Inversión Extranjera Directa (IED) en Colombia².

Todas las operaciones financieras de entidades extranjeras en Colombia se regulaban a través del Estatuto Cambiario y la Decisión 24 del Pacto Andino, aprobada en 1973. Por ejemplo, se prohibió la inversión de empresas extranjeras en proyectos de infraestructura física, servicios públicos y servicios financieros comerciales, además de la inversión extranjera a través de operaciones en bolsas de valores (conocida como la inversión extranjera de portafolio). Asimismo, el gobierno fijaba límites a las utilidades que una empresa foránea podía repatriar, y el Departamento Nacional de Planeación (DNP) tenía que dar su

² Según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (Unctad), la IED es “una inversión que implica una relación a largo plazo y refleja un interés permanente y un control por parte de una entidad residente en un país (el inversor extranjero directo o empresa matriz) de una empresa residente en un país distinto del país del inversor extranjero directo (empresa IED, empresa filial o filial extranjera)”.

visto bueno a cualquier inversión extranjera (Uribe, 1995, 2 y 3). El gobierno implementó estas restricciones para fomentar el crecimiento de la industria nacional, y también para controlar los niveles de inflación, sobre todo durante la bonanza cafetera en la década de los años setenta.

A finales de los años ochenta hubo cambios drásticos en el entorno económico nacional, debido a factores como la desregulación del mercado cafetero mediante la ruptura de las cuotas impuestas por la Organización Internacional del Café, el descubrimiento de grandes pozos petroleros en los Llanos Orientales, la devaluación del peso y el supuesto fracaso del modelo de sustitución de importaciones, visibilizado gráficamente por el colapso de la Unión Soviética y sus Estados satélites. Estos factores, y particularmente el surgimiento de la ideología neoliberal, que predica la apertura de mercados, la desregulación de la política monetaria y la privatización de empresas estatales como la clave secreta para lograr el crecimiento y el desarrollo económico, impulsaron al gobierno a aflojar sus controles sobre la inversión extranjera en el país. En el año de 1991 se eliminaron las restricciones sobre la repatriación de capitales y dividendos, se prescindió del requisito de aprobación previa de inversiones extranjeras por parte del DNP y se reconoció la igualdad de derechos para inversionistas nacionales y extranjeros (Uribe, 1995, 7). Actualmente, las empresas extranjeras son libres de invertir en cualquier actividad productiva o de prestación de servicios en Colombia, salvo en lo que tiene que ver con la defensa nacional y el procesamiento y desecho de residuos tóxicos, peligrosos o radioactivos.

Los cambios en la estructura normativa que rige para las empresas multinacionales que tienen inversiones en el país no terminaron ahí. En 2001 se modificaron las reglas sobre inversión en el sector minero, disminuyendo los niveles de regalías que las empresas privadas deberían remitir al gobierno y privilegiando la minería de gran escala. En 2003 se introdujeron cambios en el Código de Petróleo que permiten la firma de contratos de concesión directamente por empresas extranjeras, y no solo mediante contratos de asociación con la empresa petrolera estatal, Ecopetrol, como la legislación nacional exigía anteriormente. Además, en julio de 2005 se aprobó la Ley de Estabilidad Jurídica (Ley 963), que exime a los inversionistas grandes del cumplimiento de disposiciones legales

y reglamentarias aprobadas después de la entrada de sus capitales (Proexport, 2006b, 16). Así que las empresas extranjeras que inviertan ahora en el país no tendrán que cumplir con modificaciones futuras de la legislación nacional laboral, ambiental y tributaria, con ciertas excepciones en casos que podrían afectar sus negocios de manera negativa.

Las reformas tributarias efectuadas como parte del proceso de apertura económica han contribuido igualmente a crear un clima más atractivo para la inversión extranjera, a través de rebajas drásticas en los niveles de aranceles efectivos, que de un promedio del 90,9% estimado en el año 1989 cayeron al 21% en 1992 (Uribe, 1995, 7), y adicionalmente a través de un recorte significativo en las tarifas de impuestos a la renta de empresas extranjeras. Asimismo, las multinacionales que han venido al país para establecer plataformas de producción para la exportación aprovechan ahora los regímenes especiales de comercio exterior, como zonas francas y zonas económicas especiales de exportación, dentro de las cuales las compañías gozan de ventajas tributarias, cambiarias y aduaneras. Finalmente, las multinacionales se han beneficiado inmensamente de la liberalización de la legislación laboral contemplada en las reformas de 1990 y 2002, las cuales flexibilizaron los regímenes contractuales, facilitaron los despidos colectivos e individuales y extendieron la jornada laboral diurna hasta las 10 p.m., minimizando así el costo de mano de obra colombiana.

Las ventajas mencionadas arriba no son los únicos factores que han estimulado la inversión extranjera en Colombia. La transformación del modelo dominante de producción, que ahora enfatiza en la organización horizontal de las empresas y mediante el uso de la subcontratación y el establecimiento de centros de producción en localidades donde los costos laborales y de insumos son menores –en vez de una estructura vertical donde se realiza la mayoría de la producción en grandes fábricas integradas a la casa matriz– ha incitado a la creación de filiales de empresas multinacionales en países como Colombia. Además, el agotamiento de recursos naturales no renovables como el petróleo, el carbón y el gas natural, ha presionado a las grandes empresas que controlan la extracción de hidrocarburos para que busquen dichos recursos en países como Colombia donde antes no fue muy viable, debido a factores como la inseguridad

política y el difícil acceso geológico a tales productos energéticos. Las ventajas provenientes de la política interna, agregadas a estos elementos externos, han contribuido al auge de la IED en Colombia, que en 2005 fue el tercer país receptor de IED más importante en América Latina después de México y Brasil, con inversiones que sumaron US\$10.255 millones (Proexport, 2007, 11).

Sin embargo, si partimos de la premisa de que la IED no es importante solo por su aporte a la economía del país sino también por sus impactos provechosos sobre el desarrollo social y laboral, vale la pena indagar sobre el tipo de IED que Colombia está recibiendo. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la IED puede ser clasificada en cuatro categorías generales (Cepal, 2006, 6 y 7). El tipo de IED que prevalece en México, Centroamérica y China es caracterizado por la Cepal como inversión de “búsqueda de eficiencia” más comúnmente conocida como el modelo maquiladora. Con esta forma de inversión, las multinacionales establecen plataformas de exportación de manufacturas en países donde los costos de producción son inferiores a los de la casa matriz. El tipo de IED que domina en Brasil y Argentina se caracteriza como inversión de “búsqueda de mercados”, a través de la cual las multinacionales establecen filiales para producir sus bienes y prestar sus servicios en mercados claves, en vez de importar sus productos, a fin de ahorrar gastos de transporte y evitar barreras arancelarias y no arancelarias. Otra forma de IED, que predomina en países como Irak, Congo y Nigeria –con recursos naturales abundantes (sobre todo hidrocarburos) pero sin mucha capacidad autóctona de explotarlos– es la inversión de “búsqueda de materias primas”. Finalmente, la forma de IED, que prevalece en países como Corea del Sur, Taiwán y los países europeos y norteamericanos, es conocida como la inversión de “búsqueda de activos estratégicos y tecnológicos”, caracterizada por inversión en la investigación, el desarrollo y la elaboración de productos y servicios innovadores y de alta tecnología. Este tipo de inversión es la que más aporta al desarrollo de un país, porque trae un mayor valor agregado mediante la creación de cadenas de producción locales y la transferencia de tecnología. Sin embargo, en América Latina hay muy escasos ejemplos de inversiones de esta índole.

En el caso de Colombia, la forma de IED predominante durante la última década ha sido la de búsqueda de mercados. Las multinacionales se han aprovechado

de procesos de privatización y de la necesidad de más capital que tienen los empresarios nacionales, para apropiarse de negocios que manufacturan bienes para el mercado local, y de proveedores de servicios públicos y financieros. Las dos transacciones de IED más importantes ocurridas en el año 2005 ilustran este punto. La inversión de mayor tamaño hecha en ese año fue la compra de la compañía cervecera Bavaria por la empresa de capital surafricano SAB Miller a un precio de US\$4.715 millones, operación que le dio a dicha multinacional el control monopolístico sobre la producción de cerveza en Colombia. La segunda inversión de mayor envergadura fue la compra de la entidad financiera Granahorrar después de un proceso de privatización por parte de Bbva a un precio de US\$420 millones, en una acción que convirtió al banco español en el tercero más grande en activos totales y en un líder en el mercado hipotecario colombiano (Proexport, 2006a, 1 y 6). En rasgos generales, se puede decir que la inversión de búsqueda de mercados, que equivale a más de 50% del IED total entre los años 1994-2004, solo ha contribuido a la desnacionalización de la industria manufacturera y la prestación de servicios públicos domiciliarios y financieros, sin crear nuevos puestos del trabajo, porque en Colombia esta inversión ha sido enfocada en la compra de la capacidad productiva ya existente, en vez de la construcción de nuevas unidades de producción y prestación de servicios (conocida como inversión greenfield). Además, la privatización y venta de las empresas estatales de servicios públicos ha convertido la prestación de dichos servicios en una operación sujeta a las reglas del mercado, en vez de un derecho que debería estar al alcance de toda la población colombiana.

El segundo tipo de IED más común en Colombia es la de búsqueda de materias primas. El 21,3% de la IED total hecha entre los años 1996 y 2005 ha ido al sector primario, sobre todo a la exploración y extracción de petróleo, carbón, ferroníquel y gas natural (Cepal, 2006, 54). Inversiones recientes en este sector incluyen la expansión de la producción de gas natural por parte de Chevron Texaco, la ampliación de la mina El Cerrejón, cuyos dueños son las multinacionales BHP Billiton, Anglo American, y Glencore Xstrata, y la exploración del campo petrolero subacuático Tayrona por parte de las multinacionales Petrobrás y Exxon Mobil en conjunto con la estatal Ecopetrol.

El peso grande de este tipo de IED en Colombia es preocupante, dado que, en general, origina pocos empleos directos, no estimula el desarrollo de otros sectores económicos, despoja los recursos naturales no renovables del país sin contribuir mucho a los cofres de la nación y provoca impactos ambientales negativos que son difíciles de remediar a corto o mediano plazo.

Un tipo de IED que se encuentra en Colombia en menores cantidades aparece destinada a la búsqueda de eficiencia. Dada la difícil geografía del país, que aumenta los costos de transporte, y el precio relativamente alto de la mano de obra en comparación con países como China, India y Vietnam (Cámara de Comercio de Bogotá, 2003, 30)³, Colombia es poco atractiva para empresas multinacionales que quieren establecer filiales extranjeras que actúan como plataformas de ensamble de sus bienes manufacturados livianos, como prendas de vestir, calzado, electrodomésticos y juguetes. Por ejemplo, en el caso de los electrodomésticos, las filiales colombianas de multinacionales como LG, Samsung y Sony se limitan a distribuir y comercializar sus productos, no tienen ninguna planta de producción en suelo colombiano. En el caso de las prendas de vestir, un renglón del cual Colombia sí exporta una gran cantidad de productos a mercados como EE.UU., Venezuela y Ecuador, la mayoría de las empresas líderes, como Leonisa y Sotinsa, son de capital nacional (Ramírez, 2006, 51). Desde luego, existen excepciones, como Sofasa, filial de la multinacional francesa Renault, que no solo manufactura automóviles para el mercado local sino que también los exporta a Venezuela y otros países andinos. De todos modos, la IED en búsqueda de eficiencia no garantiza una mejora en el desarrollo social y económico de un país, porque, en general, este tipo de inversión provoca una “carrera hacia el fondo” en estándares laborales y ambientales que afectan los costos de producción (como salarios y métodos de manejar desechos industriales), y en la promoción de incentivos tributarios, minimizando de esa manera cualquier impacto positivo que tal inversión podría tener en el país receptor.

³ Por ejemplo, en el año 2003 el costo del mano de obra en el sector textil y de confecciones fue de US\$0,22/hora en Vietnam, US\$0,38/hora en la India, US\$0,48 en la China, y US\$0,94 en Colombia.

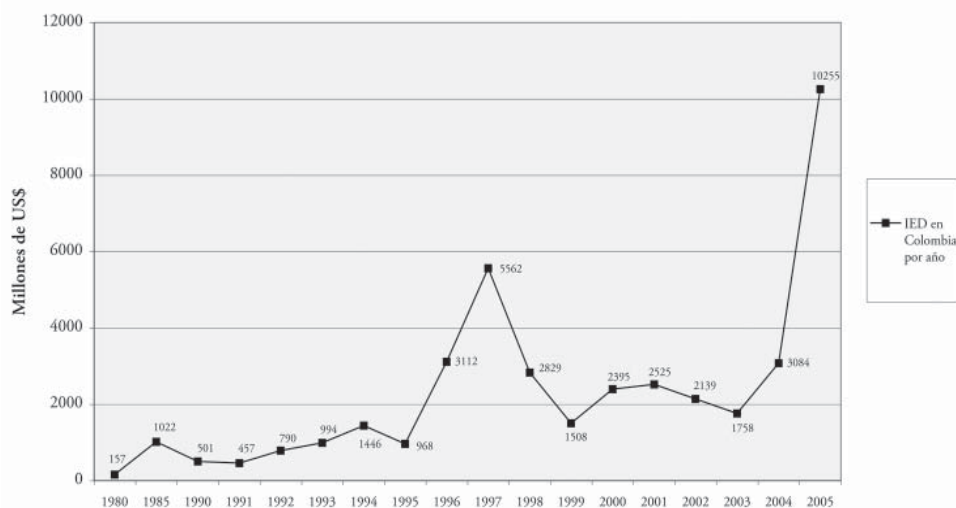
Finalmente, la IED dirigida a la búsqueda de activos estratégicos y tecnológicos es casi inexistente en Colombia. Las empresas multinacionales de este sector cuentan con muy poca inversión en procesos de producción de bienes de alta tecnología (como componentes de computadores y de sistemas de fibra óptica de las telecomunicaciones). No solo Colombia, sino también casi todos los países latinoamericanos, padecen de un déficit en este tipo de IED, si se descartan unos ejemplos aislados como la fabricación de microprocesadores Intel en Costa Rica. Así que las formas de IED más corrientes tanto en el país como en la región, son las que no estimulen mejoras en la tecnología de sus procesos de producción y en la competitividad de sus economías.

Para completar esta mirada a las características de la IED en Colombia, podemos desagregarla por años de inversión, sectores económicos, países de origen y ubicación de sus negocios en el país. En el gráfico 1 se observa que la IED en Colombia no fue muy contundente hasta el año 1996, cuando varias multinacionales españolas aprovecharon la privatización de algunas de las mayores empresas de servicios públicos y establecimientos financieros públicos para entrar en el mercado colombiano. Desde aquella época, la IED ha sido impulsada no solo por procesos de privatización, sino también por aumentos en la inversión en el sector minero y petrolero y por la puesta en venta de destacadas empresas nacionales, como Bavaria, Avianca y Coltabaco.

El gráfico 2 muestra la IED desagregada por sector económico, con la mayor cantidad de inversión registrada en los sectores de manufactura, minas y canteras y establecimientos financieros. Esto evidencia el hecho de que la mayoría de la inversión hecha en el país se orienta hacia la búsqueda de mercados y de materias primas.

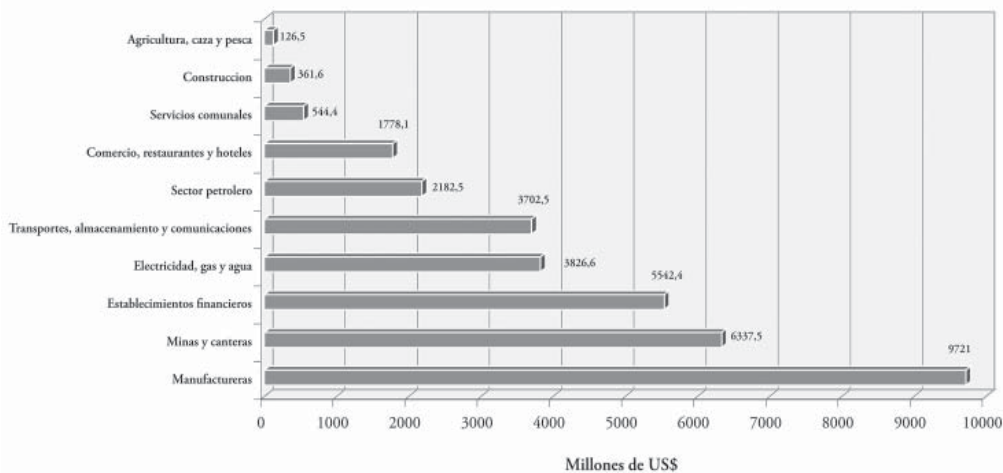
El gráfico 3 desagrega la IED por país de origen desde el año de 1994 hasta el segundo semestre de 2005, cuando el más importante inversor fue EE.UU, el socio comercial tradicional de Colombia, seguido de cerca por España. Otros países inversores destacados son los paraísos fiscales de Panamá, Islas Caimán, e Islas Vírgenes, y también Holanda y Canadá.

Gráfico 1: Flujos de IED en Colombia 1980 - 2005



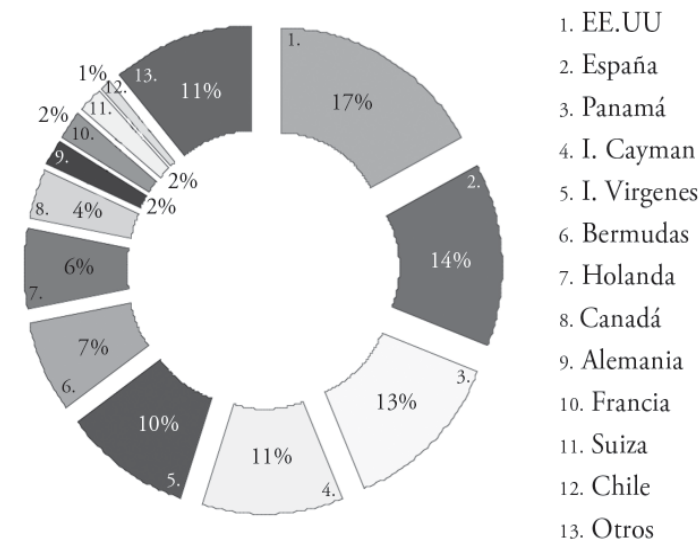
Fuente: Banco de la República.

Gráfico 2: IED en Colombia por sector, 1996 - 2005



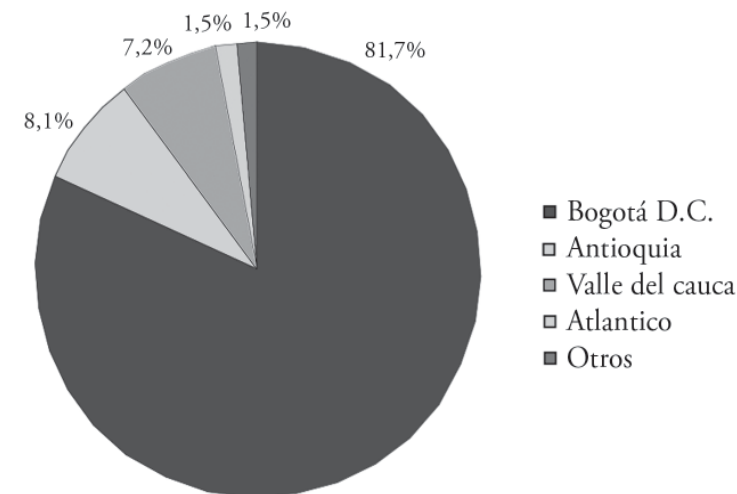
Fuente: Proexport.

Gráfico 3: IED por país de origen



Fuente: Banco de la República.

Gráfico 4: Ubicación: base de datos multinacionales ENS



Fuente: Base de Datos de Empresas Multinacionales, ENS.

Finalmente, el gráfico 4 muestra donde están ubicadas las sedes corporativas de las 679 empresas multinacionales con presencia en Colombia (tanto de capital extranjero como de capital nacional), que aparecen registradas en la Base de Datos de Empresas Multinacionales de la Escuela Nacional Sindical. La contundente mayoría está establecida en Bogotá, la capital política y financiera del país, y otras pocas están ubicadas en las ciudades secundarias de Medellín, Cali y Barranquilla.

La nueva conciencia social de las multinacionales

La expansión del poder económico de las empresas multinacionales es un fenómeno presente no solo en Colombia sino generalizado en todo el mundo. Por ejemplo, hoy en día el fabricante estadounidense de automóviles General Motors maneja activos que superan en valor el Producto Interno Bruto de 148 países en vía de desarrollo (Corporate Crime Reporter, 2007). Además, en décadas recientes, las operaciones de varias de estas compañías gigantescas han ocasionado impactos sociales, ambientales y laborales negativos, sobre todo en países con instituciones gubernamentales débiles y poca regulación, como, por ejemplo, en el caso del empleo del trabajo infantil en Haití por parte de la multinacional norteamericana Disney, así como la complicidad de la multinacional petrolera Exxon Mobil en el asesinato y tortura de miembros de la población civil en la isla de Aceh en Indonesia (Stop Exxon Mobil, 2007). Como reacción a la abrumadora fuerza de estas empresas, un movimiento de consumidores, defensores del ambiente, trabajadores y hasta accionistas preocupados por problemas sociales surgió al comienzo de la década de los años noventa para exigir que las compañías (y sobre todo las multinacionales) no se aprovechen de su poder para violar derechos humanos, laborales y ambientales. Este movimiento, conocido como Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ha logrado cubrir una vasta variedad de principios y políticas adoptadas por las empresas conjuntamente con sus stakeholders (los demás actores involucrados y afectados por el desarrollo de las actividades de las compañías) para fomentar una gestión más transparente y sostenible en el sentido no solo económico sino también social y ambiental. En particular,

muchas empresas han formulado códigos de conducta y de ética para manifestar sus compromisos con dichas materias, y han publicado balances sociales (también conocidos como memorias de sostenibilidad) para mostrar a los stakeholders y al público en general los resultados de su gestión social y ambiental. Las multinacionales han sido pioneras en estas iniciativas, con empresas como Niké y Reebok entre las primeras compañías que crearon códigos de conducta, y con más de 900 multinacionales de diversos sectores económicos que anualmente publican balances sociales.

No obstante, el concepto de RSE, en la forma como está interpretado por las multinacionales, es un compromiso meramente voluntario y unilateral, sin reglas vinculantes que obliguen a dichas empresas a respetar la normatividad internacional sobre condiciones y relaciones de trabajo, ambiente y derechos humanos, y sin la posibilidad de sanciones reales y no solo morales en el caso de violaciones de los compromisos expresados por las empresas en sus códigos de conducta. Además, a pesar de todas las iniciativas tomadas por las multinacionales en nombre de la RSE, los escándalos sobre abusos del poder corporativo siguen apareciendo, como ha ocurrido con la revelación, en marzo de 2007, del financiamiento de grupos paramilitares acusados de ser autores de crímenes de lesa humanidad en el Urabá antioqueño por parte de la empresa estadounidense Chiquita Brands (BBC Mundo, 2007). En oposición a una RSE que principalmente sirve para limpiar la imagen pública de las empresas, varios stakeholders han empezado a presionar a organismos internacionales como la ONU, la Oede (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) y los bancos multilaterales, para que establezcan normas generales y obligatorias para las empresas multinacionales en los países donde tienen operaciones.

Como respuesta a ese activismo, en el año 2000 la Oede actualizó sus Directrices para Empresas Multinacionales, que son pautas en materia laboral, social y ambiental aplicables a todas aquellas multinacionales con casas matrices en los 33 países miembros y observadores de esa organización internacional. No son vinculantes en sentido jurídico, pero contienen un mecanismo que permite la presentación de quejas sobre violaciones de las normas contempladas en las

Directrices, a las cuales las multinacionales tienen que responder implementando medidas correctivas. Asimismo, también en el año 2000, el Secretario General de la ONU lanzó el Pacto Mundial, una carta de diez principios voluntarios que compromete a las empresas signatarias del Pacto a respetar los derechos humanos y los estándares laborales y ambientales, así como a implementar medidas contra la corrupción. Hoy en día, aproximadamente 2.900 empresas con sede en más de cien países han firmado el Pacto Mundial (UN Global Compact, 2007). Aunque esta norma tampoco tiene fuerza jurídica, existe un mecanismo de monitoreo a través del requisito de que cada empresa vinculada tiene que enviar un informe que detalle su progreso en la implantación de los principios; además, la oficina del Pacto ofrece sus buenos oficios para mediar en conflictos en casos en que los stakeholders creen que una empresa está violando uno o más de los diez preceptos.

Pese a la difusión extensa de los conceptos e iniciativas de la RSE, muchas empresas que operan en Colombia –incluidas las filiales de multinacionales– todavía practican una RSE que solo se traduce en una filantropía asistencialista simple, sin una orientación basada en la sostenibilidad social y ambiental y con poca participación por parte de los demás stakeholders. Según un estudio sobre RSE elaborado por la Andi, el 98,7% de 157 empresas nacionales y multinacionales encuestadas reconocieron la importancia de la RSE, pero todavía domina un concepto filantrópico: el 81,9% de las empresas desarrolla sus acciones de RSE a través de donaciones en especie y el 63,8% mediante donaciones entregadas a fundaciones sociales. La mayoría de las inversiones hechas por las empresas en el ámbito de la RSE son enfocadas en satisfacer necesidades inmediatas de la comunidad y los trabajadores: el 78,9% de las empresas invierte en vivienda y el 77,6% en salud. En contraste, apenas el 42,9% lo hace en defensa del ambiente y el 10,3% en la creación de encadenamientos productivos con Pymes locales (Andi, 2006, 2 y 5). Además, las filiales colombianas de multinacionales no tienen participación muy destaca en iniciativas multilaterales de RSE como el Pacto Mundial –solo el 8% de las empresas registradas en la Base de Datos de Multinacionales de la ENS se han vinculado a dicha norma internacional–. Al mismo tiempo, hay que decir que otros stakeholders colombianos tampoco han avanzado mucho en el

desarrollo del tema RSE. Según una encuesta de Monitor-YanHass hecha en 2006, solamente el 34% de los consumidores colombianos prefieren comprar productos de empresas que hacen esfuerzos para proteger el ambiente, y ningún sindicato u ONG colombiano ha utilizado el mecanismo contemplado en las Directrices para Empresas Multinacionales de la Oede para exigir un mejor comportamiento social y ambiental de estas compañías. Sin embargo, esto no quiere decir que la RSE es un concepto completamente extraño en Colombia. Por ejemplo, hay que destacar la participación de más de 162 organizaciones del sector empresarial, estatal, académico y no gubernamental que operan en Bogotá, Medellín y Cali en la construcción de la guía técnica colombiana de responsabilidad social promovida por la entidad de normalización Icontec y en el proceso de formulación de la guía internacional de RSE ISO 26000.

Las políticas y prácticas laborales de las multinacionales en Colombia

En el contexto de aumento de la presencia de las multinacionales en Colombia y de desarrollo del movimiento mundial para exigir una inversión más socialmente responsable de dichas empresas, surge la pregunta de cómo es el comportamiento laboral de las empresas multinacionales en el país, y si este comportamiento ha mejorado como resultado de las iniciativas de RSE. Primero hay que decir que las empresas multinacionales, igual que las de capital nacional y estatal, funcionan actualmente en un clima laboral que solamente puede caracterizarse como perverso, ya que en él prima la tercerización, la inestabilidad y la informalidad de la contratación. Aunque Colombia ha ratificado 60 convenciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el país no ha cumplido con su deber de proteger y promover los derechos laborales fundamentales. Este hecho se puede visibilizar a través de las violaciones flagrantes de los derechos de libertad sindical, por ejemplo. A pesar de que Colombia ha ratificado las convenciones 87 y 98 de la OIT, que fijan pautas con respecto a estos dos derechos fundamentales, los niveles de sindicalización han declinado súbitamente desde los años ochenta y

actualmente apenas 4,6% de la población ocupada pertenece a una organización sindical (Escuela Nacional Sindical, 2007). En las multinacionales incluidas en la base de datos de la ENS, unos 22.573 trabajadores son sindicalizados, suma equivalente a 7,6% de la fuerza laboral con contrato directo con esas empresas, una proporción levemente superior a la tasa de sindicalización nacional pero que está muy por debajo de la de otros países latinoamericanos, como Brasil, donde el 23,58% de la población económicamente activa está sindicalizada (CUT Brasil, 2007).

Las razones de los bajos niveles de sindicalización en Colombia son múltiples. Primero, están ligadas al espantoso nivel de violencia anti-sindical que soporta el país. Según el Banco de Datos de Derechos Humanos de la ENS, desde enero de 2000 hasta diciembre de 2006 ha habido 843 asesinatos de sindicalistas, 31 de los cuales han sido cometidos contra trabajadores de empresas multinacionales. Colombia se ha convertido en el país más peligroso del mundo para ejercer el trabajo sindical. Se debe enfatizar que los crímenes contra sindicalistas son producto directo de su actividad gremial y no meramente parte de una ola de violencia indiscriminada provocada por la guerra civil, dado que la mayoría de los asesinatos, amenazas y secuestros de sindicalistas ocurren durante épocas de conflictos laborales. Debido a los altos índices de impunidad de dichos crímenes (con condenas contra los actores responsables en solo 15 de los 843 casos de muerte), esta violencia funciona como un fuerte impedimento para que los trabajadores no se vinculen a organizaciones sindicales. Otra barrera al ejercicio de las libertades sindicales es la injerencia generalizada del gobierno en los asuntos sindicales. Según la CUT, en el año 2005 el Ministerio de la Protección Social negó, por razones espurias, el 39% de las solicitudes de inscripción de nuevos sindicatos en el registro sindical, trámite que debería ser una mera formalidad (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, 2006, 9). Finalmente, las más contundentes restricciones al derecho de libertad sindical están relacionadas con las nuevas formas de contratar la mano de obra, que ocultan la relación laboral verdadera que existe entre empleador y empleado y prohíben, tanto por ley como en la práctica, la afiliación a una organización sindical. Por ejemplo, hoy en día hay 378.933 trabajadores colombianos empleados a través de Cooperativas de

Trabajo Asociado, un mecanismo utilizado por los empresarios para subcontratar fuerza laboral, mediante el cual los asalariados se convierten en “asociados” en vez de salarios reciben “compensaciones” que en algunos casos ni siquiera alcanzan el salario mínimo legal. Hay cientos de miles de trabajadores más que laboran bajo otras formas de contratación tercerizada a través de empresas prestadoras de servicios, empresas unipersonales, contratos civiles de prestación de servicios y contratos laborales a término fijo. En último lugar, el 58,7% de la población ocupada colombiana (10.336.491 personas) trabaja en el sector informal, rebuscando un ingreso mínimo que permita su simple supervivencia y con pocas posibilidades de agruparse en organizaciones sindicales o gremiales para mejorar sus condiciones laborales (Escuela Nacional Sindical, 2007). Todas estas tendencias que están siendo aplicadas por el conjunto del mundo empresarial (y el sector público también) se traducen en un impedimento real y eficaz contra el ejercicio del derecho a la asociación y la libertad sindical en Colombia.

Sin embargo, dado el ímpetu e importancia que tiene el movimiento de RSE, las multinacionales asentadas en Colombia deberían mostrar una conducta laboral que cumpla con todas las normas contempladas, no solo en la legislación colombiana sino también en sus propios códigos de conducta, además de las que forman parte de instrumentos como el Pacto Mundial y las Directrices para Empresas Multinacionales de la Ode. Aunque muchos de los códigos de conducta empresariales no promueven explícitamente todos los derechos laborales contemplados en los convenios de la OIT, en el Pacto Mundial están consagrados los cuatro derechos laborales fundamentales: libertad sindical y negociación colectiva; abolición del trabajo infantil y forzoso; eliminación de la discriminación en el empleo, y ocupación. Las Directrices de la Ode van más allá de eso e incluyen los derechos a la salud y la seguridad ocupacional, el derecho a la información necesaria para conducir negociaciones colectivas y el derecho a la formación laboral, entre otros. Además, varias multinacionales presentes en Colombia han acudido a esquemas de certificación de su gestión laboral y social, como SA 2000, Florverde y Wrap, y por ende las empresas certificadas deberían tener prácticas laborales por encima de los estándares fijados por la ley colombiana.

No obstante, en Colombia no se han utilizado adecuadamente las estrategias que ofrece el movimiento de RSE para garantizar que las multinacionales tengan un comportamiento laboral que cumpla con los estándares referenciados anteriormente. Esto se puede atribuir a tres factores: poco conocimiento de normas como el Pacto Mundial y las Directrices de la Oede por parte no solo los trabajadores de las filiales colombianas de multinacionales sino también de los gerentes; el débil estado del movimiento sindical colombiano, que restringe su acceso a los recursos organizativos, humanos y económicos necesarios para emprender campañas contra violaciones de derechos de los trabajadores cometidos por las multinacionales, con la ayuda de las herramientas que ofrecen las iniciativas de RSE; y los bajos niveles de activismo de otros stakeholders en Colombia, especialmente grupos de consumidores y de accionistas socialmente responsables. Para entender mejor la naturaleza de las prácticas laborales de las multinacionales en el país y cómo la RSE ha impactado (o no) dichas prácticas, analizaremos en seguida dos casos concretos: CocaCola Femsa y Unilever.

CocaCola ocupa un lugar especial entre las multinacionales de capital estadounidense, debido a que ostenta la marca más ubicua del mundo, que representa no solamente más de 400 productos distintos que vende la empresa sino también el american way of life en los 232 países donde tiene presencia. En la década de los años veinte CocaCola vendió su primera franquicia colombiana a un grupo de empresarios antioqueños y ahora la multinacional mexicana Femsa maneja cinco embotelladoras y 37 centros de distribución de los productos de CocaCola en todos los rincones del país, registrando utilidades operacionales de US\$50,2 millones (\$108.700 millones de pesos) y ventas de 180 millones de cajas de unidades de producto en el año 2005 (Femsa, 2006, 31).

En materia laboral, CocaCola Femsa ha imitado las peores prácticas de las empresas de capital nacional del sector manufacturero, específicamente en relación con la subcontratación de la planta de personal. Siguiendo la tendencia actual de maximizar la tercerización de la mano de obra para minimizar costos laborales, CocaCola Femsa emplea en Colombia a unos 10.600 trabajadores, de los cuales 5.600 son trabajadores temporales contratados a través de

empresas de prestación de servicios, 3.000 son trabajadores por cuenta propia, denominados “concesionarios” que manejan la mayoría de las rutas de distribución, y apenas 2.000 son trabajadores directos con contrato laboral a término indefinido. Es decir, solamente 19% del personal de CocaCola Femsa tiene contratos que les garantizan algún nivel de estabilidad, además de mejores salarios y primas por encima de lo que estipula la ley. De este 19% con vínculo laboral directo con la empresa, el 32,5% (650 trabajadores) son sindicalizados, y 310 de ellos están afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (Sinaltrainal). Para ilustrar los efectos de la precarización laboral sobre las condiciones laborales, hay que decir que los trabajadores sindicalizados devengan un salario promedio de \$1.100.000 mensuales, pero la mayoría de los temporales gana el salario mínimo legal (\$433.700 mensuales); y mientras los trabajadores con contrato laboral directo se benefician de varias primas extralegales, lo que significa que devengan 18 meses de salario básico por año, los temporales solo reciben las primas estipuladas por la ley y devengan 14 meses de salario básico; los concesionarios, por su parte, no reciben ningún tipo de prima.

Las embotelladoras de CocaCola en Colombia también han impuesto a sus empleados restricciones sobre los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, que en algunos casos han llevado a violencia física contra dirigentes y activistas sindicales que laboran en la empresa. Entre abril de 1994 y diciembre de 2006 el Banco de Datos de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical (ENS) y los archivos de Sinaltrainal registran 78 violaciones de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores sindicalizados que laboran en CocaCola, que incluyen siete asesinatos de dirigentes sindicales, tres detenciones arbitrarias, tres atentados y 57 amenazas de muerte. En algunos de estos actos de violencia se puede observar la complicidad (por acción u omisión) de la misma empresa, como por ejemplo el caso del asesinato de Isidro Segundo Gil, dirigente de Sinaltrainal al servicio de la embotelladora de CocaCola en Carepa, Antioquia. En diciembre de 1996, conocidos paramilitares entraron en la planta y lo mataron a sangre fría, una semana después de que el sindicato presentó a la empresa un pliego de peticiones con la intención de suscribir una nueva convención colectiva. Dos días después,

los actores armados entraron nuevamente a la embotelladora y obligaron a los trabajadores a firmar cartas de renuncia al sindicato –preparadas en una maquina de escribir de la empresa– y amenazaron con la muerte a los dirigentes sindicales que se negaran a salir inmediatamente de la ciudad. De esta manera fue aniquilada la seccional de Sinaltrainal en Carepa (Colombia Solidarity Campaign, 2005, 5). CocaCola Femsa ha prohibido igualmente la vinculación de sus trabajadores temporales a organizaciones sindicales. Por ejemplo, en agosto de 2006, varios de ellos que laboraban en la embotelladora de Bucaramanga se afiliaron a Sinaltrainal e intentaron presentar un pliego de peticiones a la empresa de prestación de servicios que los contrataba. La respuesta al pliego fue su despido inmediato.

No todas las prácticas laborales de CocaCola Femsa violan la letra y el espíritu de la legislación laboral nacional e internacional. Un caso positivo son las políticas de salud y seguridad ocupacional que la entidad adelanta en sus embotelladoras, con inversiones de \$2.600 millones en el año 2005 en actividades de salud preventiva, mejoras de la planta física para minimizar riesgos, como el manejo de sustancias peligrosas, y provisión de dotaciones cómodas y seguras para los trabajadores directos y temporales (CocaCola Femsa, 2006, 20). Además, el Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso) tiene un papel activo en el diseño e implementación de programas para diagnosticar y mejorar la situación de salud y seguridad industrial en las distintas embotelladoras.

La aplicación en Colombia de los conceptos e instrumentos de la RSE por parte de CocaCola ha sido muy limitada, sobre todo por parte de la gerencia. CocaCola Femsa no dispone de un código de conducta empresarial, sino solamente de un listado de valores corporativos que incluye un reconocimiento para buscar el “respeto, desarrollo integral y excelencia del personal,” pero que no contiene ningún compromiso para promover los derechos laborales consagrados en la legislación nacional y los convenios de la OIT (CocaCola Femsa, 2006, 6). Aunque la casa matriz de CocaCola en EE. UU. está afiliada al Pacto Mundial, Coca-Cola Femsa nunca se comprometió a respetar dicha norma, por lo cual el nivel de conocimiento sobre el Pacto Mundial entre los empleados colombianos es mínimo. Frente a las Directrices para Empresas Multinacionales de la Oede, aunque rigen para las operaciones de CocaCola en Colombia, hay poco

conocimiento de ellas entre los gerentes. Algunos dirigentes de Sinaltrainal la han contemplado como un mecanismo para proteger sus derechos, pero hasta hoy no la han aplicado para enviar quejas, y prefieren utilizar otras herramientas, como la ley norteamericana Alien Tort Claims Act, que otorga una jurisdicción universal por graves violaciones de derechos humanos cometidas por personas naturales o jurídicas con sede en EE. UU.

Unilever es líder mundial en la manufactura de productos alimenticios y de aseo y belleza, con operaciones de producción y distribución en 150 países y con ventas globales que en el año 2005 sumaron a US\$50.858 millones. La firma ha tenido presencia en Colombia desde 1950, cuando adquirió la mayoría de las acciones de la Compañía Colombiana de Grasas (Cogra), fabricante de grasas y margarinas. Actualmente, Unilever opera tres centros de producción en Colombia (dos en Valle del Cauca y uno en Bogotá) y ocupa el tercer puesto en el mercado colombiano de productos de higiene personal, con un total de \$575.885 millones en ventas durante el año 2005 (La Nota Económica, 2006, 107).

El comportamiento laboral de Unilever en Colombia se caracteriza por su empleo abrumador de mano de obra tercerizada, concretamente a través de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), que actúan como intermediarios en la provisión de fuerza laboral para las líneas de producción de las dos fábricas del Valle del Cauca. Actualmente, Unilever emplea a 2.460 trabajadores, 560 con contratos laborales a término indefinido o fijo y 1.900 (77% del personal total) a través de cinco CTA. De los 560 trabajadores directos, apenas 99 (el 17,7% de los empleados directos y solo el 4% de la fuerza laboral total) están afiliados a algún sindicato. La conversión hacia un modelo de contratación laboral flexibilizada y precarizada empezó en el año 2000, cuando Unilever adquirió la fábrica Disa, de Cali, desvinculó a todos los trabajadores antiguos con contratos directos con la empresa utilizando la figura de arreglos voluntarios y jubilaciones anticipadas y empleó una planta de personal nueva a través de las CTA. Al mismo tiempo, en la fábrica de productos de aseo y belleza de Bogotá, donde todavía existe personal sindicalizado, la empresa no está vinculando trabajadores nuevos con contratos laborales de término

indefinido. Según fuentes sindicales, en los últimos siete años no ha ingresado ningún trabajador nuevo con este tipo de contrato en la línea de producción. Ahora la empresa prefiere reemplazar a los trabajadores con contratos de término indefinido cuando se jubilen o renuncien, por trabajadores con contratos temporales, disminuyendo así tanto la estabilidad laboral como la fuerza de las organizaciones sindicales.

Igual que en CocaCola Femsa, los trabajadores vinculados a través de cooperativas y contratos temporales devengan salarios muy inferiores a los que ganan los trabajadores con contrato laboral a término indefinido. Por ejemplo, según el sindicato Sintraunilever Andina, el promedio salarial para los trabajadores de la línea de producción de Bogotá es de \$1.292.908 pesos mensuales, mientras los trabajadores de las CTA del Valle devengan un salario que equivale a la mitad de lo que ganan los sindicalizados. Los vinculados a las CTA tampoco reciben los beneficios extralegales de que gozan los sindicalistas, como primas de aguinaldo y de antigüedad, práctica que permite una situación en la cual dichos trabajadores tercerizados son de segunda clase, comparados con que tienen un vínculo directo con la compañía.

Sin embargo, hay que destacar algunas de las políticas y prácticas de Unilever que son ejemplos de buena conducta laboral. Primero, a diferencia de CocaCola, en ningún momento Unilever ha sido cómplice de violaciones de la vida, libertad e integridad física de los trabajadores sindicalizados, como mecanismo para restringir las libertades sindicales. También, se puede resaltar la buena voluntad de la gerencia actual de estimular el diálogo paritario entre el sindicato y la empresa a través de la solución negociada de un conflicto laboral que duró más de cinco años, y el proceso de diálogo continuo que los gerentes mantienen con el sindicato mediante reuniones periódicas del Comité de Relaciones Laborales, que tiene el mandato de vigilar el cumplimiento de la convención colectiva y mejorar las condiciones laborales y la productividad.

Las políticas de responsabilidad social de Unilever son más avanzadas en materia de protección de los derechos laborales, pero tampoco hay un conocimiento generalizado de dichos compromisos por parte de gerentes,

trabajadores y sindicatos. Unilever utiliza un código de conducta que aplica en todos los países donde tiene operaciones, conocido como su “código de principios empresariales”. En cuanto a los derechos laborales, el código pretende garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación y de peligros para la salud y la seguridad de sus trabajadores, donde hay pleno respeto para sus derechos humanos. Además, el código prohíbe el uso del trabajo infantil y forzoso, garantiza el respeto del derecho de asociación de sus empleados y compromete a la empresa a proporcionar a sus empleados programas de capacitación laboral e información pertinente sobre sus políticas corporativas (Unilever, 2006). Asimismo, en el año 2000 la casa matriz de Unilever se vinculó al Pacto Mundial. Tanto el código de principios empresariales como el Pacto Mundial han sido divulgados entre todos los trabajadores directos de la compañía. No obstante, dentro de la gerencia aún existe una tendencia fuerte a asociar la RSE con acciones filantrópicas y no con procesos de interacción con los stakeholders, basados en compromisos mutuos. Y los trabajadores sindicalizados colombianos, aunque conocen el texto de las normas voluntarias firmadas por Unilever en el marco de la RSE, apenas están empezando a pensar en cómo les pueden servir para promover los derechos laborales y sindicales. Por ejemplo, los sindicatos de Unilever en Colombia nunca han enviado quejas o comunicados sobre violaciones de aquellos derechos a través de los mecanismos que existen en el Pacto Mundial y las Directrices de la Ocede, mientras las organizaciones sindicales de Brasil y Chile aprovecharon esta estrategia y lograron que la empresa se comprometiera a preservar la estabilidad laboral y a garantizar las libertades sindicales.

Derechos y responsabilidades: hacia un mejor comportamiento laboral y social de las multinacionales en Colombia

Volviendo a la pregunta inicial de este ensayo, ¿las empresas multinacionales con presencia en Colombia han contribuido de una manera positiva al desarrollo social y económico del país, específicamente a través de la promoción del

trabajo decente? Sabemos que la inversión extranjera directa en Colombia se ha concentrado en los tipos de inversión para la búsqueda de mercados y materias primas. En el primer caso, esta tendencia se ha manifestado en la compra por parte de empresas extranjeras de la estructura productiva y la provisión de servicios básicos del país –la desnacionalización de la economía nacional, sin la creación de empleos adicionales o la introducción de nuevas tecnologías– en vez de la creación de nuevas unidades productivas y de prestación de servicios a través de inversión greenfield. En el segundo caso, la inversión extranjera en el sector petrolero y minero colombiano ha ocasionado más impactos ambientales negativos (desecación de fuentes de agua, deforestación, y contaminación del aire y el subsuelo) y conflictos con comunidades indígenas y campesinas que pueblan la tierra que dichas multinacionales quieren explotar, que beneficios positivos a través de la creación de buenos empleos y el pago de regalías. Generalmente, las multinacionales se han aprovechado de todos los beneficios tributarios y normativos que les han ofrecido los cambios legislativos promulgados desde los años 90, a cambio de pocos aportes sociales a la nación, por las razones mencionadas arriba. Además, esta propensión tenderá a aumentar si se aprueba el Tratado de Libre Comercio entre EE. UU. y Colombia, porque ese instrumento ampliaría las protecciones jurídicas para las inversionistas estadounidenses y les daría acceso preferencial en todos los mercados nacionales, sin compromisos correspondientes por parte de los norteamericanos para los productores colombianos (Silverman, 2006, 34).

Al mismo tiempo, aunque algunas multinacionales con presencia en Colombia se han comprometido a promover la RSE a través de su afiliación al Pacto Mundial y su formulación de códigos de conducta, su actuación frente a estos compromisos ha sido más asistencialista que garantista, es decir, basada en la filantropía, para cumplir con unas necesidades básicas para actores externos a la empresa, en vez de la construcción de una gestión empresarial integral y participativa que respeta y promueve los derechos de los diversos stakeholders. Por ejemplo, las acciones de RSE de CocaCola Femsa en Colombia se enfocan en el apoyo financiero y logístico de un sistema de bancos de alimentos para comunidades pobres, pero entre los líderes de estas comunidades, los

trabajadores y sus sindicatos y la gerencia de la empresa no hay un diálogo sobre la manera como la compañía puede contribuir a la realización de los derechos sociales para los actores, tanto internos como externos a la empresa, con mecanismos de seguimiento permanente para asegurar que todas las partes involucradas cumplan con sus compromisos adquiridos voluntariamente.

Frente a las políticas y prácticas laborales de las multinacionales, en general se puede decir que dichas empresas, en vez de mostrar el ejemplo positivo de un comportamiento más acorde con la normatividad internacional frente a los derechos laborales, individuales y colectivos, han bajado al nivel de muchas empresas nacionales, en las cuales la precarización de las condiciones laborales y la limitación severa de las libertades sindicales es la regla y no la excepción. Es importante anotar que en otros países latinoamericanos (y por supuesto en sus casas matrices) las multinacionales muestran un comportamiento laboral mejor, vinculando directamente la contundente mayoría de su planta de personal, ofreciendo más garantías para la realización de la actividad sindical, etc. Sin embargo, a manera de ejemplo, CocaCola Femsa argumenta que no puede dejar de subcontratar tanta mano de obra (algo que no hace en países como Brasil y Venezuela), porque eso tendría un costo oneroso para la empresa, que le haría perder competitividad en el mercado colombiano, dado que empresas competidoras, como Bavaria y Postobon, también utilizan una planta de personal compuesta en su mayoría de trabajadores tercerizados. Obviamente, este tipo de argumentación podría terminar en un círculo vicioso, en el cual cada empresa sigue empeorando sus prácticas laborales, sociales y ambientales para que sus costos de producción sean más “competitivos”, encendiendo una perversa carrera hacia el fondo en la cual los únicos ganadores son los dueños de las corporaciones dado que en la mayoría de casos las empresas ni siquiera trasladan a los consumidores finales ese ahorro en sus costos operativos. En Colombia, una carrera así fácilmente terminaría en un comportamiento inmoral y hasta ilegal, debido a las débiles instituciones del Estado y el sistema judicial en particular, así como la actuación de grupos armados al margen de la ley en muchas partes del territorio nacional. Las acusaciones contra multinacionales como CocaCola y la minera Drummond, sobre su complicidad con grupos

paramilitares en el asesinato e intimidación de dirigentes sindicales, son ejemplos de cómo los intentos de limitar la actuación sindical por parte de una empresa muy deseosa de ahorrar costos laborales, rápidamente terminan en actos criminales. Seguramente, después de la realización de investigaciones adicionales sobre la “parapolítica”, más casos de este tipo de comportamiento empresarial ilegal van a ser revelados.

A pesar de lo que pregona el gobierno actual, la inversión extranjera en Colombia no ha sido la solución mágica de los espinosos problemas económicos y sociales que padece el país, como el desempleo y el subempleo masivos, el manejo insostenible de los recursos naturales y la desigualdad social insuperable. Al mismo tiempo, la globalización ya es una realidad, y por eso no sería política o económicamente factible restringir drásticamente la actuación de las multinacionales en el país. En cambio, lo que se necesita en Colombia es una IED elaborada en el marco de pautas nuevas, dentro de las cuales la posibilidad de sobreexplotar la mano de obra y el ambiente no sea considerada una “ventaja comparativa” para estimular la inversión extranjera, las empresas multinacionales se comprometan a contribuir al desarrollo social por la vía de la generación de empleos de calidad y la transferencia de tecnología, y exista igualdad de condiciones entre las empresas nacionales, multinacionales y estatales. Indiscutiblemente, no será fácil lograr que en Colombia se establezca este tipo de condiciones sobre la IED, pero los actores sociales involucrados y afectados por la actuación de las multinacionales pueden acudir a una variedad de estrategias para que ello sea una realidad. Por ejemplo, se debe crear y fortalecer redes de estos actores sociales, que podrían actuar como contrapeso del poder de las multinacionales a través de la realización de acciones coordinadas, como campañas políticas y demandas judiciales contra empresas que violen los derechos humanos, sociales y ambientales, y la participación ciudadana en iniciativas legislativas que potencialmente tendrían efectos sobre la actuación de dichas compañías en el país. Mas allá de estrategias concretas a escala local y regional, creemos que la única solución a largo plazo del acertijo de cómo crear una Colombia con una economía y una sociedad más desarrolladas, equitativas y justas es una retransformación

del modelo económico global, del neoliberalismo de hoy a un nuevo sistema, basado no solamente en las rúbricas de los mercados mundiales sino también en la autonomía y soberanía de los pueblos, la primacía de los derechos fundamentales, y el desarrollo sostenible.

Bibliografía

- Andi, 2006, *Encuesta sobre responsabilidad social empresarial 2006*, Bogotá, Andi.
- BBC Mundo, 2007, “Fiscal advierte tras caso Chiquita”, 19 de marzo, disponible en http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/latin_america/newsid_6468000/6468481.stm.
- Cámara de Comercio de Bogotá, 2003, *Alca/Atpdea: Importancia y perspectivas para el sector textil*, Bogotá, Cámara de Comercio de Bogotá.
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, 2006, *Informe de las centrales sindicales colombianas a la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo, al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, al Comité de Libertad Sindical y a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo*, Bogotá, CUT.
- Cepal, 2006, *La inversión extranjera en América Latina y el Caribe 2005*, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- CocaCola Femsa, 2006, *Balance Social 2005: Colombia*, Bogotá, CocaCola Femsa.
- Colombia Solidarity Campaign, 2005, *The Anti Coke Manifesto*, Londres, Stuck Media.

Corporate Crime Reporter, 2007, “Stiglitz Hits Multinacional Corporate Power”, en *Corporate Crime Reporter*, 5 de abril, disponible en <http://www.corporatecrimereporter.com/stiglitz040507.htm>.

CUT Brasil, 2006, “Congreso de la CUT”, disponible en <http://www.unesco.org.uy/shs/docspdf/correosindical/CSLAtematico8.pdf>.

Escuela Nacional Sindical, 2007, “Las libertades sindicales en Colombia” disponible en <http://www.cut.org.co/DOC/LAS%20LIBERTADES%20SINDICALES.doc>.

Femsa, 2006, *Setting New Trends: 2005 Annual Report*, Monterrey, Femsa.

La Nota Económica, 2006, *Vademécum de mercados*, 2007, Bogotá, La Nota Económica.

Proexport Colombia, 2006a, *Informe de tendencias: Reporte de inversión extranjera 2005*, Bogotá, Proexport Colombia.

—, 2006b, *Marco legal 2006*, Bogotá, Proexport Colombia.

Proexport Colombia, 2007, *Colombia....algo está pasando*, Bogotá, Proexport Colombia.

Ramírez Madrid, Margarita, 2006, “Sectores económicos: estructura económica y laboral”, en *Observatorio de los derechos del trabajo*, número 8, Escuela Nacional Sindical, Medellín, agosto, pp. 19-118.

Sarmiento Palacio, Eduardo, 2002, *El modelo propio: teorías económicas e instrumentos*, Bogotá, Editorial Norma.

Silverman, Jana, 2006, “Cómo quedó y que sigue en el TLC”, en *Cultura y trabajo*, número 68, Escuela Nacional Sindical, Medellín, abril, pp. 28-37.

Stop Exxon Mobil, 2007, “Factsheet on Exxon Mobil’s Human Rights Record”, disponible en <http://www.stopexxonmobil.org/documents/factsheet-humanrights.pdf>.

UN Global Compact, 2007, “The Global Compact Network”, disponible en <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>.

Unilever, 2006, “Code of Business Principles”, disponible en <http://www.unilever.com/ourvalues/purposeandprinciples/ourprinciples/>.

Uribe, José Darío, 1995, *Flujos de capital en Colombia*, Bogotá, Banco de la República.