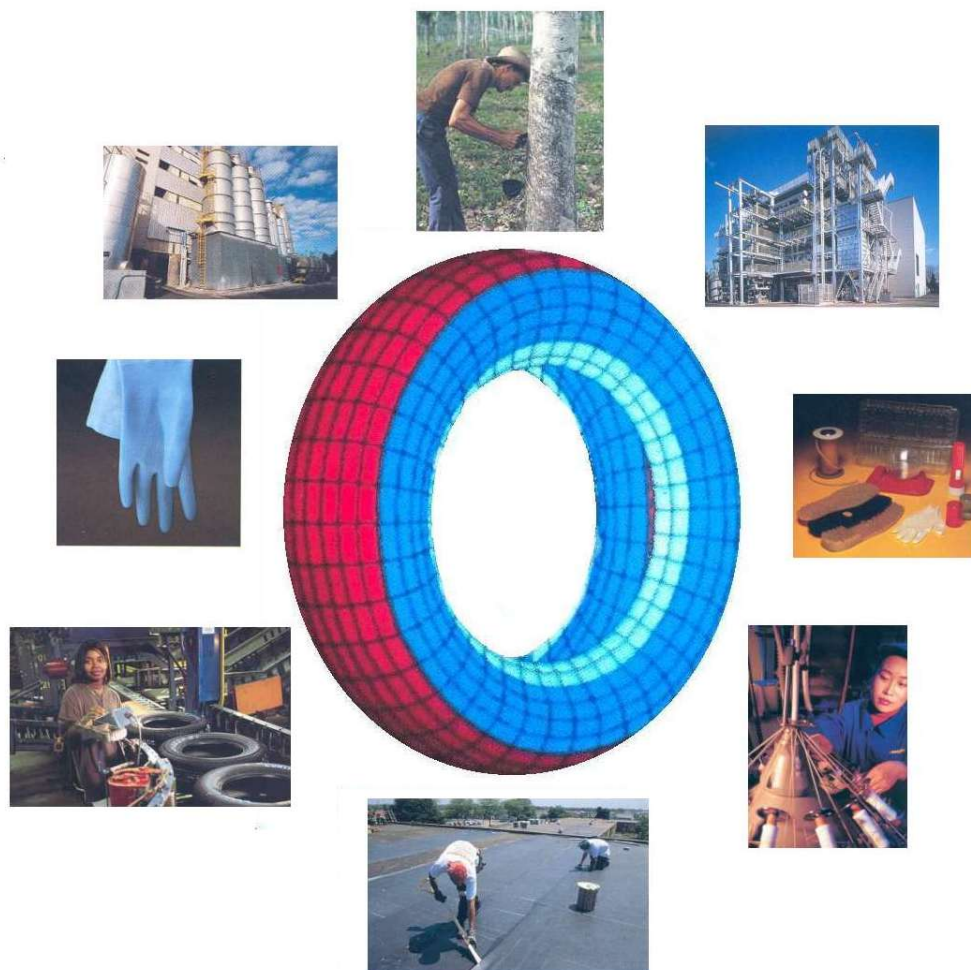


# CONFERENCIA MUNDIAL DE LA ICEM DE LAS INDUSTRIAS DEL CAUCHO

Sao Paulo, Brasil  
28 al 29 de octubre de 2002



## Informe de la ICEM sobre la industria mundial del caucho

Septiembre de 2002



# *Índice de contenido*

## **1ª PARTE**

### **LA INDUSTRIA MUNDIAL DEL CAUCHO:**

**PRONÓSTICOS, ESTRUCTURA Y ESTRATEGIA CORPORATIVA.....1**

**A. PRODUCCIÓN Y DEMANDA DE CAUCHO .....1**

**Tabla 1: Consumo del elastómero (caucho natural y sintético) 1990-2002.....1**

**Producción de caucho natural: ¿turbulencia futura? ..... 2**

**Neumáticos: tras la industria automotriz ..... 2**

**Tabla 2: Crecimiento en el área de los neumáticos de  
vehículos de pasajeros 2000-2005 ..... 3**

**B. ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA: ..... 3**

**Estrategias corporativas: mercados..... 4**

**Gráfico 1: El mercado mundial de los neumáticos..... 5**

**Estrategias corporativas: producción ..... 7**

**C. DINÁMICA CORPORATIVA..... 10**

**Gestión corporativa..... 10**

## **2ª PARTE**

### **LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA GLOBAL DEL CAUCHO**

**CORPORACIONES, TRABAJADORES, SINDICATOS Y ACTOS DE SOLIDARIDAD .....12**

**A. ESTRATEGIAS CORPORATIVAS: MANO DE OBRA .....12**

## **B. LOS TRABAJADORES DEL CAUCHO Y SUS SINDICATOS:**

### **Encuesta de organizaciones afiliadas a la ICEM:**

**El empleo en la industria mundial del caucho .....14**

**Tabla 3: Información recibida sobre el empleo en la industria del caucho .....15**

**Sindicalización en la industria mundial del caucho .....16**

**Tabla 4: Información recibida sobre miembros de sindicatos  
en la industria del caucho.....16**

**Sueldos.....17**

**Tabla 5: Sueldo medio bruto en algunos países.....18**

**Jornada de trabajo, vacaciones anuales y jubilación .....19**

**Tabla 6: Jornada básica de trabajo en la industria del caucho .....20**

**Tabla 7: Vacaciones anuales, edad de jubilación en la industria del caucho .....21**

**Salud, seguridad y medio ambiente.....22**

**Tabla 8: Principales áreas de preocupación en materia  
de salud, seguridad y medio ambiente .....22**

**Tabla 9: Categorías de riesgo.....25**

**Problemas principales de los sindicatos de la industria del caucho.....27**

**Problemas relacionados con las corporaciones multinacionales .....28**

**C. SOLIDARIDAD DE ICEM .....29**

**Acuerdos mundiales .....29**

**Redes sindicales mundiales .....29**

**Actos de solidaridad .....29**

**Acuerdo mundial – Freudenberg.....29**

**Redes sindicales mundiales .....31**

**Actos de solidaridad .....31**

# 1ª PARTE

## LA INDUSTRIA MUNDIAL DEL CAUCHO: PRONÓSTICOS, ESTRUCTURA Y ESTRATEGIA CORPORATIVA

La industria mundial del caucho se compone de tres segmentos básicos: la fabricación de productos de caucho natural y sintético, neumáticos y otros productos de caucho. Por lo tanto, la producción de materia prima, el caucho natural y sintético, es el indicador fundamental del estado actual y estado de salud de la industria a nivel mundial. Como la producción de neumáticos consume entre 60% y 70% del total del caucho que se produce, la producción de neumáticos es otro indicador importante para todo el sector.

### PRODUCCIÓN Y DEMANDA DE CAUCHO

En sus informes sobre la industria, las bolsas de valores y los medios de comunicación, como están basados en la especulación al instante y la constante provisión de "noticias", se concentran en los indicadores de rendimiento trimestral y anual. Sin embargo, los profesionales y trabajadores del sector deben preocuparse de lo que sucede a medio y más largo plazo. Desde esta perspectiva, queda en claro que la industria del caucho crece a nivel mundial, y, a partir de 1994 el consumo de elastómeros, caucho natural y sintético, ha aumentado todos los años. (Tabla 1)

**Tabla 1: Consumo del elastómero (caucho natural y sintético) 1990-2002**  
en millones de toneladas

	1990	1994	1995	1998	2002*
Consumo mundial	15,2	14,0	15,2	16,2	18,0

\* estimación del *International Rubber Study Group*

A fines de 2001, la demanda mundial del caucho llegó a aproximadamente 18 millones de toneladas métricas, la cifra más alta que se ha alcanzado en 16 años. Esto se produjo a pesar del pesimismo generalizado que se dio en 1998 a consecuencia de las crisis financieras de Asia en 1997. En 2001, el impacto de la baja global de la industria automotriz fue mayor de lo que se esperaba, sin embargo en base a la experiencia anterior, investigadores de esta industria tienen toda la seguridad de que el 2002 será otro año récord.

Se prevé que el consumo total del caucho aumentará en un 10,6% en Norteamérica, 4,1% en la UE, 4,7% en Asia/Pacífico, 6,8% en Europa Oriental y la CEI, y 3,7% en el África. Significativamente, se pronostica que en Latinoamérica el consumo total del caucho se reducirá en un 3,1%, reflejo de la situación económica y política de las economías más importantes del subcontinente. Para 2003 y más allá, el pronóstico a nivel mundial es positivo, y concuerda con la tendencia alcista que se ha observado a partir de 1994. En conclusión, a largo plazo este sector a nivel mundial crecerá de modo constante, aunque quizá no fuertemente, y este supuesto fundamental, a diferencia de otras industrias pesadas, impulsará la inversión y las tecnologías de producción de las corporaciones involucradas.

## **Producción de caucho natural: ¿turbulencia futura?**

Todos los pronósticos relativos a este sector se basan en el supuesto de que seguirán las tendencias actuales y en la fortaleza de las estructuras actuales. El único indicio de posible turbulencia futura en la industria mundial se basa en los bajos precios del caucho natural. El consumo mundial del caucho es de aproximadamente un 60% de caucho sintético y 40% de caucho natural. Actualmente, el precio del caucho natural es aproximadamente la mitad del caucho sintético. Sin embargo, los productores de caucho natural llevan varias décadas quejándose de los bajos precios de su producto.

En 1980, el precio del caucho natural era de \$1.625 por tonelada, pero en 2000 bajó a la mitad de esa cifra. En un país como Tailandia, que ha aumentado su producción de caucho natural en un 33% en el mismo período, el valor real de esa producción, a pesar del aumento de producción, es en la actualidad menor que en 1980. Tailandia dice que mantiene su producción del caucho solamente para evitar la turbulencia social que se produciría si se terminaran las operaciones de muchos de sus pequeños productores de caucho natural.

Fue a raíz de estos problemas que se fundó la Organización Internacional del Caucho Natural, con el fin de ayudar a crear estabilidad en los precios del caucho natural. Esta organización de mediación se cerró en 2001, dejando a los productores expuestos a las manipulaciones del mercado y a los sucesos en los países y corporaciones consumidoras. Por este motivo, en 2002 los tres países más importantes productores de caucho natural fundaron una nueva organización, la Organización Internacional Tripartita del Caucho. Estos tres países juntos produjeron alrededor del 70% del caucho natural del mundo.

Su objetivo es el de crear una OPEP para el caucho natural, reduciendo la oferta para aumentar los precios. Aunque la industria no prevé cambios dramáticos en este campo, la creación de la organización es el indicio más importante que señala que los productores del caucho natural tienen la intención de lograr precios más altos para este producto. Si lo logran, cambiarían algunas estructuras básicas de los precios en este sector.

## **Neumáticos: tras la industria automotriz**

A causa de la situación dominante de la fabricación de neumáticos en este sector, la industria mundial del caucho depende del crecimiento y de lo que suceda en la industria automotriz. Las corporaciones tienen contratos con los fabricantes de automóviles para proveer neumáticos como equipo original. Por otro lado, en el mercado de neumáticos de recambio, el factor más importante es el impacto del marketing masivo en la venta de neumáticos al detal.

Las ventas de automóviles nuevos dependen fuertemente de la situación económica, en tanto los repuestos no dependen tanto de ese factor. En ambos casos, las tendencias a largo plazo, independientemente de las fluctuaciones, se basan en el aumento del número de vehículos y de su uso. Sin embargo, existen diferencias de fondo entre las regiones, lo cual es reflejo de diferentes grados de madurez de los mercados de vehículos para pasajeros. Los mercados de la UE y Norteamérica se han saturado en lo que se refiere a adquisiciones del primer automóvil, y por lo tanto el crecimiento es menos acelerado.

**Tabla 2: Crecimiento en el área de neumáticos de vehículos de pasajeros 2000-2005**

% de aumento del número de unidades

Europa Occidental	0,7%
Europa Oriental	3,6%
Norteamérica	1,3%
Latinoamérica	2,9%
Asia	3,7%

Es importante para esta industria que el aumento del número de propietarios de automóviles se concentre en las dos áreas donde los costos de producción y de mano de obra son bajos. En la China y Europa Oriental, el cumplimiento de los reglamentos ambientales y de salud y seguridad resulta más barato y los sueldos son más bajos, y en ambos casos los riesgos de la inversión y la estabilidad del mercado son mejores que en Latinoamérica y África, que son las otras regiones de bajos costos.

Finalmente, no es muy probable que la demanda de neumáticos se vea afectada por innovaciones tecnológicas respecto al uso. Aunque los neumáticos se han hecho muy resistentes, no hay indicios de avances tecnológicos que sean revolucionarios en cuanto a la utilización de los neumáticos. Del mismo modo, aunque los avances futuros en la tracción del transporte, como las celdas de combustible y técnicas híbridas, pueden cambiar la utilización y la tensión, la rueda y el neumático seguirán iguales en todos los programas actuales.

## **B. LA ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA:**

A nivel mundial, la industria del caucho es pequeña en comparación con muchas otras industrias. Por ejemplo, la totalidad de sus ventas anuales, que se estiman en menos de \$100 billones, es menor que el volumen anual de ventas de cualquier compañía de las industrias automotriz, detallista o petrolera. Según las cotizaciones más confiables y completas de industrias a nivel mundial, 75 compañías alcanzan cifras de ventas superiores a \$40 millones, y emplean a unas 700.000 personas, de las cuales aproximadamente 450.000 trabajan en la producción de neumáticos.

Sin embargo, esta industria fue una de las primeras en constituirse con un claro patrón de tres corporaciones importantes que dominan la industria y que, a través de sus políticas de adquisiciones, ventas y empleo, afectan la situación social y económica de las compañías de tratamiento, transporte y distribución. Es sólo ahora que otros sectores industriales se desplazan hacia esta estructura de “triada” de oligopolio maduro.

Esto se puede ilustrar si se comparan las cifras de ventas de las tres principales compañías de producción del caucho con las cifras que corresponden a las otras partes de la industria. Por

ejemplo, en el año 2000, las ventas de Goodyear, \$11,5 billones, superaron las ventas conjuntas de las tres corporaciones que más se aproximan, Continental, Sumitomo y Pirelli.

Los neumáticos son el segmento principal de la industria del caucho, y representan por lo menos un 70% de su producción total. Fue el segmento de los neumáticos que fomentó el desplome de la industria, de tal manera que se creó el panorama de tres corporaciones. Incluso durante los cuatro años últimos, se ha reducido el número de compañías y han desaparecido marcas que se asocian con los neumáticos desde hace muchas décadas. Por ejemplo, la corporación Bridgestone, con sede en Japón, adquirió Firestone; Michelin, con sede en Francia, adquirió Uniroyal/Goodrich; y, después de haber absorbido las operaciones norteamericanas y europeas de Dunlop, Goodyear, con sede en EE.UU., adquirió Fulda de Alemania. Continental, con sede en Alemania, adquirió Semperit (Austria) , General Tire (EE.UU.) y Uniroyal-Englebert (EE.UU.).

Además de estas adquisiciones y fusiones, las compañías crean alianzas en las que cooperan unas con otras y con otros llamados “competidores” en negocios y operaciones de mercado. Goodyear y Sumitomo, que tienen su sede en Japón, establecieron una alianza a nivel mundial. Pirelli y Cooper Tire participan en una alianza estratégica en que Cooper venderá los neumáticos de Pirelli en Latinoamérica, en tanto se supone que Cooper ayudará a Pirelli con problemas de productividad en EE.UU.. La Woosung Tire Corporation, con sede en Corea, busca socios de la triada. Parte de las alianzas creadas también incluye acuerdos de traslado de actividades según los cuales una compañía fabrica neumáticos que llevan el nombre de otra.

Estos hechos coinciden todos en señalar hacia un sólo camino: cada vez hay menos corporaciones que producen para el mercado mundial de neumáticos, y que de esta manera lo dominan. A fines de la década de 1990, tres corporaciones controlaban más del 60% del mercado de los neumáticos. Ahora los analistas de esta industria creen que esa cifra será del 70% en 2005, y del 80% en 2008.

La industria del caucho, y especialmente su sector de neumáticos, es una estructura de oligopolio maduro que impacta en todos los demás aspectos de la dinámica, las estrategias y las políticas de la industria a nivel mundial.

## **ESTRATEGIAS CORPORATIVAS: MERCADOS**

Hasta hace poco, la distribución geográfica entre las tres corporaciones principales era dominada por Goodyear en América del Norte y Latinoamérica, Michelin en Europa y África; y Bridgestone en Asia/Pacífico. Sus áreas fundamentales de interés reflejaban la ubicación de sus sedes: el 42% de las ventas de Bridgestone corresponden al Japón, el 47% de las de Michelin corresponden a Europa (con un 50% del mercado francés de los neumáticos), en tanto el 54% de las ventas de Goodyear corresponden a Norteamérica. Además, el patrón de las actividades indica que las corporaciones dominantes tienen un acuerdo tácito de no penetrar los mercados claves de una y de otra. En el pasado, se penetraba en los mercados a través de las exportaciones, sin embargo ahora, en esta época del desplazamiento libre del capital, la penetración de los mercados significa ser propietario de plantas de producción en esos mercados.

Las fusiones y adquisiciones de los últimos seis años han empezado a afectar este patrón fundamental porque, cuando una corporación extranjera adquiere una corporación extranjera más pequeña, se introduce en el mercado donde esa corporación operaba anteriormente. Por ejemplo, a consecuencia de la adquisición Firestone por Bridgestone y otras transacciones de esta naturaleza, en 2001 corporaciones de propiedad extranjera situadas en los EE.UU. proveían más neumáticos al mercado estadounidense que todos los fabricantes de propiedad norteamericana juntos.

Hasta ahora no se ha desarrollado todo el potencial que tiene la industria en el campo de las fusiones y adquisiciones, de tal manera que todavía no se puede ofrecer un pronóstico definitivo. Sin embargo, el patrón que empieza a emerger indica que, del mismo modo como Goodyear se ha retirado de su posición dominante en el mercado norteamericano en favor de la expansión en ultramar, así también todas las corporaciones principales están cada vez más dispuestas a aceptar la globalización cada vez mayor de las marcas, donde a cada una corresponderá un segmento de cualquier mercado nacional dado.

El panorama corporativo de cada país empieza a reflejar el cuadro global general, garantizándose la presencia de una combinación de las tres corporaciones principales y la participación en menor escala de aquellos fabricantes nacionales que todavía sobreviven y de otras corporaciones de las 10 más importantes.

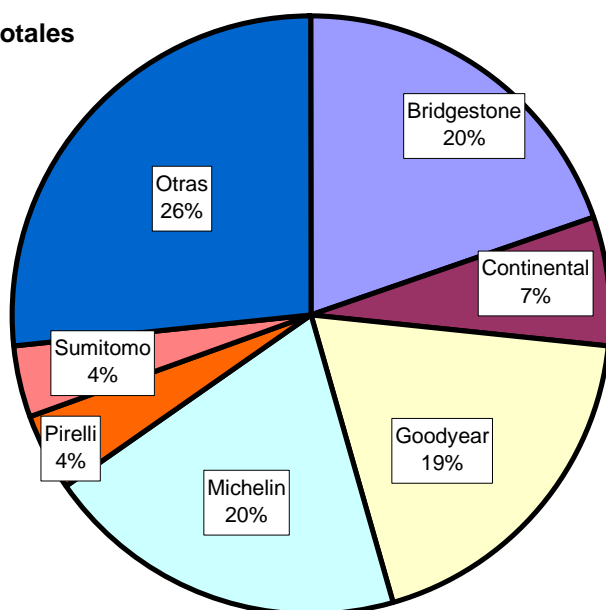
En base a un análisis de su actividad más reciente, son tres las estrategias fundamentales de las corporaciones principales frente al mercado.:

- a) situar plantas en las nuevas regiones de crecimiento en Asia y Europa Oriental, en vez de exportar a esas regiones
- b) asegurarse participación en cada mercado nacional o regional
- c) transformar todos los mercados en sistemas de entrega justo a tiempo.

### Gráfico 1: El mercado mundial de los neumáticos

% redondeado de ventas

% de ventas totales



Estas estrategias continúan. La industria del caucho es excepcional por el hecho de que las nuevas regiones de crecimiento de ventas de neumáticos y de productos sin caucho son también zonas de bajos costos. En otras industrias, el aumento del consumo rara vez se produce en regiones que tienen los gastos de producción más bajos.

Esto significa que ahora se dirige la atención a Europa Oriental y a la China. Así es que en Rumania, por ejemplo, que tiene una población de 22 millones, la mano de obra cuesta una décima parte de lo que cuesta en Europa Occidental. El nivel de consumo volverá a Europa Oriental y Central a medida que se vayan restableciendo las estructuras industriales y las economías después de la crisis de la época inmediatamente postcomunista. Además, en el caso de Europa Oriental, la proximidad de mercados de reemplazo significa que los costos de transporte son mínimos.

En el caso de la China, los bajos costos de los sueldos vienen acompañados de un previsto aumento del número de vehículos. Se cree que las ventas de automóviles en la China aumentarán en 1 millón en 2002, lo cual es un aumento del 40% en comparación con el año 2000, y, además también se prevé un aumento considerable del consumo de caucho en otros productos, como el calzado y afines. Las corporaciones que cuentan con operaciones en la China, entre las cuales figuran Goodyear, Bridgestone, Michelin y Sumitomo, van a satisfacer la demanda del mercado local, además de exportar a todo el mundo. En 2000 Michelin inauguró en la China la mayor planta de producción de neumáticos del mundo.

En Europa Oriental, aunque es menos volátil el aumento del número de propietarios de automóviles, las corporaciones que se establecen en dicha región tienen mayores posibilidades de exportación, como es el caso de Continental en la República Checa ( Barum en Otrokovice ), la República Eslovaca (Matador en Puchov), Rumania ( en Timiosora ] y Matador participa en una empresa conjunta, Matador Omskshina, en Omsk, Rusia. También habría que mencionar Goodyear en Eslovenia ( Sava en Kranj), y en Polonia ( TC Debica SAF en Debica), Michelin en Hungría ( Taurus Rubber Co. Ltd en Budapest y Nyiregyhaza, en Polonia ( Stomil-Olyztyn SA en Olsztyn) y Bridgestone - Firestone en Polonia ( en Poznan)

En comparación con otras industrias, como, por ejemplo, la de calzado de goma, varía el uso por parte de la industria de neumáticos de regiones con bajos costos de producción con el fin de producir para exportación. Entre los problemas figuran los gastos de transporte y falta de conformidad de las especificaciones. Es significativo, por ejemplo, que es posible que sea a consecuencia de otros factores por los cuales las importaciones pasan de zonas llamadas de altos costos a zonas de bajos costos. Actualmente, el 70% de los neumáticos para vehículos de pasajeros , camionetas y camiones pesados que se importan a Méjico provienen de los EE.UU. y de Canadá. Al mismo tiempo, se importa a los EE.UU. solamente un 28% de los neumáticos para vehículos de pasajeros, y si se excluyen aquéllos que provienen del Canadá, la cifra es de menos del 10%. Los EE.UU. exportan un poco menos de lo que importan, aunque en años recientes se ha disminuido el llamado déficit del caucho. Por otro lado, entre 1999 y 2000, las importaciones de la China a los EE.UU. aumentaron en un 18,5% y las provenientes del Brasil bajaron en un 21%. Éstos son indicios de que la globalización está en un estado de cambio constante.

Las estrategias de mercado de tipo oligopolístico se pueden ver en la manera cómo las tres grandes corporaciones se reparten los mercados nacionales de diversos países. Primero, cada una tiene una posición dominante en el país donde tiene su sede. Luego, se dan dos patrones fundamentales: dos importantes corporaciones del sector del caucho junto con un productor nacional, o bien dos o tres de las principales corporaciones del caucho que operan solas en el mercado. Así es que en muchos países latinoamericanos toda la producción de neumáticos es compartida por dos importantes corporaciones del caucho: en Colombia son Bridgestone y Michelin, en Venezuela, son Bridgestone y Goodyear y en Chile también son Bridgestone y Goodyear. En Brasil, un mercado mayor, Bridgestone, Goodyear, Michelin y Pirelli abastecen al 90% del mercado. En Turquía, Bridgestone y Goodyear abastecen el 50% del mercado, con el otro 50% de una corporación local. Los grandes países industrializados que no cuentan con empresas multinacionales se encuentran en una posición semejante a la de los países menos industrializados: en el Reino Unido, todos los neumáticos son producidos por grandes corporaciones de propiedad extranjera, y Bridgestone, Michelin y Pirelli están presentes en España. No siempre se da el caso de que se extienda este patrón, lo cual sería señal de conflictos en el futuro. Hace poco, Nizhnekamskshina, el mayor fabricante de neumáticos de Rusia, se negó a formar una alianza con fabricantes occidentales de neumáticos, y eligió más bien en favor de un programa propio de modernización y producción, sin ayuda de nadie.

La estrategia final de mercado, con entrega justo a tiempo en el mercado, se basa en las técnicas de producción que se analizan a continuación.

## **ESTRATEGIAS CORPORATIVAS: PRODUCCIÓN**

La tecnología de la producción puede usarse para mejorar algunos aspectos de la fabricación de productos ya existentes o para hacer productos nuevos. Es probable que la industria del caucho, dominada por el sector de los neumáticos, no se perturbe notoriamente a causa de nuevos productos que puedan aparecer. El único producto nuevo que hay en perspectiva es el llamado 'rodamiento sin aire', que permite que el neumático siga corriendo sin aire sobre una distancia suficiente, antes de cambiarlo. Esto significa que el vehículo no necesitará llevar un neumático de repuesto, e implica, en consecuencia, una reducción del costo y peso para fabricantes de automóviles. Los problemas relacionados con este neumático son la necesidad de contar con un sistema electrónico de vigilancia para indicar pérdida de presión, además de otros problemas más técnicos. No hay planes de introducir este producto masivamente en el mercado de neumáticos. Entonces, la mayor parte de la tecnología de producción en la industria del caucho se orienta al mejoramiento de sistemas de producción existentes.

No cabe duda que en los próximos diez años cambiará radicalmente la tecnología de producción de la industria de neumáticos. Ya existen las tecnologías de producción del futuro, pero la industria todavía no decide cuál es el sistema que va a predominar. Además, las corporaciones parecen no tener mucho interés en incorporar tecnologías que pueden fracasar y a causa de las cuales tendrían que cerrar por obsoletas las plantas donde han invertido mucho dinero, aunque estén en pleno funcionamiento. Es por este motivo que actualmente las tres corporaciones dominantes dicen tener su propia tecnología de producción que reducirá considerablemente los costos de producción de los neumáticos. Quizá precisamente por su tamaño más reducido, la corporación más dinámica del sector parece ser el actor menor Pirelli.

Las nuevas tecnologías de producción desarrolladas por las principales corporaciones son las siguientes:

### **Goodyear**

Sistema de proceso: IMPACT

Supuestas ventajas: aumenta la productividad en un 135% ; mejoramiento del 70% del tiempo del ciclo de producción; se reducen en un 15% los costos por concepto de materiales; se reduce en un 35% el costo de la mano de obra

### **Michelin**

Sistema de proceso: CCM (continuous cold compounding)

Supuestas ventajas: se reduce en un 85% el tiempo de producción; se reduce en un 90% el espacio requerido; se reducen en un 50% los requerimientos de inversión corriente; se reduce en un 40% el consumo de energía; se reduce el personal en un 35%

### **Bridgestone**

Sistema de proceso: TOCHIGI y ACTAS (Automatic Tire Assembly System)

Supuestas ventajas: 2500 neumáticos al día con 10 operarios; costos mínimos de inversión; 60 neumáticos diferentes con el mismo proceso

### **Pirelli**

Sistema de proceso: MIRS (Modular Integrated Robotized System)

Supuestas ventajas: se reducen los costos de inversión en un 15%; se ahorra un 25% de los gastos, se reduce el tiempo de fabricación de seis días a 72 minutos, se aumenta en un 80% la productividad de la mano de obra; se reduce el consumo de energía en un 33%; se reduce en un 80% el espacio útil requerido.

Continental también cuenta con su sistema MMP, y hasta las corporaciones más pequeñas están involucradas en las supuestas ventajas de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, la Yokohama Rubber Company, con sede en Japón, conjuntamente con Toyo Tire, utiliza una tecnología desarrollada por Fuji Seiko, y ha instalado un nuevo sistema, con una supuesta reducción de costos de un 20%, para fabricar neumáticos de "gran precisión". Este neumático no tiene costura y por lo tanto el sistema de producción integrada tiene potencial de entrega justo a tiempo. Las compañías involucradas hablan de un "cambio revolucionario en la producción de neumáticos en el siglo XXI".

Los objetivos económicos y comerciales de estas tecnologías son los siguientes:

- 1) reducir la utilización de materia prima (impulsado en parte por el temor a aumentos del precio de la gasolina)
- 2) reducir el número de trabajadores que se requieren
- 3) tener plantas más pequeñas y compactas para facilitar el desplazamiento geográfico.
- 4) establecer sistemas de entrega justo a tiempo que exigen pocos gastos para su puesta en marcha y cierre

El sueño tecnológico de la industria de los neumáticos es contar con una planta de

Solamente por el año 2001, Samir Gibara, Director General de Goodyear Tire and Rubber recibió en total :

**\$4.999.151**

lo cual es 466 veces el salario mínimo y 196 veces el sueldo medio de EE.UU.

procesamiento con una sola máquina, que requiera poco material, mano de obra y energía, que sea fácil de transportar, y cuya puesta en marcha y cierre implique un mínimo de costos. El sistema MIRS de Pirelli es el que supuestamente realiza este sueño. Hay plantas de Pirelli en Milán, Alemania y el Reino Unido, y la compañía ha sugerido que es posible establecer 80 plantas de esta naturaleza en todo el mundo. Las plantas MIRS ocupan alrededor de 4000 pies cuadrados, cuestan \$1 millón cada una, y producen 1 millón de neumáticos al año, con operaciones de jornada continua. En 2002 Pirelli informó que está desarrollando un sistema CCM (Continuous Compound Mixing) como complemento adicional del MIRS.

Personas bien informadas dentro de esta industria creen que cada una de estas técnicas ha sido ensayada por todas las demás corporaciones, cada una de las cuales ha encontrado que algo falta y que después ha desarrollado su propio sistema. Además, mientras algunos aspectos de lo que se dice pueden ser ciertos, otros lo serán solamente a largo plazo. Así es, por ejemplo, el caso de Goodyear, que decía que con su sistema se eliminarían los mezcladores internos, pero sin embargo todavía no alcanza este objetivo, y se tardaría más de 20 años en instalar IMPACT en todas sus plantas. Algunos comentaristas cínicamente mencionan las ventajas que lograría Pirelli si recibiera alguna oferta de adquisición en momentos en que dice tener lo último en tecnología de procesamiento de neumáticos.

Para ilustrar lo que se dice en el sentido de que pueden no ser tan fuertes las nuevas tecnologías, se puede citar el conocido caso de los 13 millones de neumáticos que Bridgestone/Firestone tuvo que retirar del mercado a causa de separación de la banda de rodaje. Otras compañías también han tenido que retirar neumáticos del mercado a medida que ha ido aumentando el nivel de fallos y las normas de seguridad se han puesto más exigentes.

Por estos motivos, los expertos creen que cada una de las tecnologías que dicen tener las diferentes corporaciones muestran algunas características negativas, que muchas veces no divulgan, porque no existe ninguna entidad reguladora en esta industria. Entonces, básicamente, cada corporación decide cuál es el conjunto de aspectos negativos y positivos de la nueva tecnología que puede sostener. Tal como se ha mencionado más arriba, estas corporaciones tienen áreas geográficas de interés donde operan, y esto determina el conjunto de tecnología que usan. Por ejemplo, Michelin opera principalmente en Europa Occidental donde las normas que se exigen respecto al medio ambiente son fuertes y se hacen cumplir, de manera que nuevas tecnologías que puedan aumentar los costos para reducción de la contaminación no serán apropiadas. En Norteamérica, donde se viajan largas distancias y las exigencias en cuanto a seguridad son respaldadas por reclamaciones rutinarias de compensación por lesiones, los costos adicionales por revisiones de seguridad tendrían un impacto más negativo que en otras partes.

Lo importante para los trabajadores en cuestión es el hecho de que los informes sobre estas tecnologías rara vez evalúan las consecuencias que su aplicación contiene para el empleo, salud y seguridad de los trabajadores ni tampoco se refieren a sus efectos respecto a la

contaminación ambiental. La responsabilidad corporativa en la industria del caucho se ha definido en términos de seguridad en el uso del producto más que por la seguridad de su fabricación. A consecuencia de las nuevas tecnologías, se plantearán en la industria estos temas nunca antes tratados de esta manera.

## **C. DINÁMICA CORPORATIVA**

En general, las corporaciones del caucho están impulsadas por la dinámica corporativa actual en general, y también por la dinámica específica de la industria del caucho.

### **Gestión corporativa**

Las grandes corporaciones del caucho también se han visto afectadas por los problemas de gestión corporativa que caracterizan a los demás sectores. En los cuatro últimos años, las principales compañías de esta industria han manifestado típicas señales de reducciones de costos a corto plazo para producir 'paquetes de recompensa' máximos para los ejecutivos y, relacionado con esto mismo, para optimizar el valor de las acciones.

A consecuencia de la apropiación sin restricción del superávit corporativo por parte del personal ejecutivo y por el intento de optimizar esa situación mostrando un aumento de los ingresos netos, la dinámica de las corporaciones tiende a reducir costos a corto plazo, se limita la inversión en tecnologías a más largo plazo, y se reduce la preocupación por el medio ambiente y por los 'factores de costos' de la salud y seguridad.

Las principales compañías de la industria del caucho han mostrado todas estas características. Las tecnologías propuestas se centran casi exclusivamente en reducir el aporte de la mano de obra, reducir la materia prima y lograr la gestión flexible de la producción y las existencias, en vez de ofrecer cierta seguridad a los trabajadores y responsabilidad social frente a la seguridad y el medio ambiente. Ejemplo de esto es el caso que se produjo cuando Bridgestone/Firestone tuvieron que retirar sus productos del mercado. A causa de las exigencias de la corporación en cuanto a eliminación de puestos de trabajo y reducción de sueldos, las relaciones laborales eran malas, lo que contribuyó a los problemas generales en el proceso de producción. Los neumáticos defectuosos no se retiraron inmediatamente del mercado, porque la corporación trataba desesperadamente de evitar las pérdidas de ingresos a corto plazo por los pagos de compensación que implicaba el vender productos defectuosos.

Los actuales escándalos corporativos en Norteamérica son consecuencia de dos décadas de adquisición de un poder ejecutivo ilimitado al dejar al margen a los accionistas y debilitar los sindicatos. Resultado de esto ha sido la apropiación interna sin control de beneficios al retirar grandes cantidades de fondos corporativos para crear paquetes de recompensa para ejecutivos. Cuando la vía legal se hizo imposible para algunos ejecutivos, recurrieron a métodos ilegales. Desde hace varias décadas, ejecutivos europeos y japoneses se quejan de su impotencia para retirar de la corporación paquetes de recompensa de la misma magnitud que sus colegas norteamericanos y británicos. Han presionado constante y exitosamente a los gobiernos para que éstos otorguen desgravaciones tributarias para personas de altos ingresos, exigiendo que se introduzca flexibilidad en las condiciones de trabajo con distribución desigual de ingresos en favor de los niveles superiores. Es posible que estas prácticas se lleven a otros países. Actualmente, en una demanda de \$3.5 billones contra Goodyear en la China se alega que dicha corporación facilitó joyas, ropa, viajes y contratos de trabajo para convencer a una

compañía china para que cambiara sus contratos a Goodyear. Goodyear niega estas acusaciones.

Para atajar estas tendencias mundiales, se necesita una poderosa y competente presencia sindical en la industria, tanto a nivel nacional como mundial, junto con fondos de jubilación más activos y mayor control por parte de los accionistas.

En la industria del caucho, la dinámica corporativa también se ve afectada por la estructura del oligopolio maduro. La característica principal de las industrias oligopólicas es que ya no son regidas por reglas convencionales de competencia según las cuales se supone que las corporaciones compiten en base a precio y calidad que a la vez produce mayor eficiencia. En vez de competencia tradicional, lo que impulsa las corporaciones dominantes es más bien la búsqueda de beneficios, es decir de superávit que provienen de la manipulación de segmentos del mercado, de legislación nacional y de acuerdos tácitos, y, en algunas industrias, de connivencia ilegal. Se usa la retórica de la competencia y la rivalidad, pero la dinámica fundamental es la cooperación. Actualmente, en la prensa especializada y de consumidores ponen énfasis en la competencia entre las principales corporaciones del caucho con relación a la tecnología de la producción. Sin embargo, en Brasil, por ejemplo, se ha inaugurado una consultoría en línea llamada RubberNetwork, mediante la cual Goodyear, Michelin, Pirelli, Continental y Hankook trabajarán conjuntamente para “proveer tecnología, servicios electrónicos de mercado, y adquisiciones por vía electrónica”

Los planteamientos económicos racionales son reemplazados por alianzas estratégicas, donde los oligopolios maduros se encuentran cada vez más divorciados de factores económicos y de eficiencia. Por ejemplo, en Brasil no hay ninguna compañía nacional brasileña que fabrique neumáticos. Las tres grandes compañías del caucho se reparten el mercado de los neumáticos. Esto quiere decir que legislación o políticas respecto a la industria del caucho en los campos de la seguridad social, legislación laboral, finanzas, medio ambiente y salud y seguridad afectan solamente a corporaciones extranjeras. Una cláusula de "desregulación" de la legislación nacional da un trato favorable a los beneficios logrados por las grandes corporaciones en el mercado brasileño. A consecuencia de esto se presiona a los legisladores nacionales y a los sindicatos y otras organizaciones que buscan sueldos locales justos y buenas políticas ambientales, lo cual es origen de problemas sociales y políticos en todas partes del mundo.

## **2ª PARTE**

# **LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA GLOBAL DEL CAUCHO CORPORACIONES, TRABAJADORES, SINDICATOS Y ACTOS DE SOLIDARIDAD**

### **A. ESTRATEGIAS CORPORATIVAS: MANO DE OBRA**

En las grandes corporaciones de la industria del caucho se pueden observar una serie de diferentes estrategias corporativas y actitudes fundamentales hacia la mano de obra y las políticas de relaciones laborales.

Al igual que en la mayoría de las industrias, tienen en común su intento de reducir gastos por concepto de sueldos usando los métodos clásicos de reducción de plantilla, subcontratación e intensificación del trabajo. La mayor parte de las innovaciones en el campo de la producción tienen este objetivo, y la mayor parte de la retórica está relacionada con la llamada "flexibilidad de la mano de obra", aumentos de productividad y reducciones de gastos. Sin embargo, después de un siglo de automatización de la industria de los neumáticos, no es alto el costo de la mano de obra por cada neumático. El costo principal es la materia prima, que depende del precio del petróleo y del costo del capital. Esto da a las corporaciones de la industria del caucho mayor flexibilidad de la que quisieran reconocer respecto a sueldos y condiciones de trabajo. Los empleadores, que cuentan con el apoyo de la dócil prensa financiera y del consumidor, los empleadores siempre echarán la culpa a los gastos por concepto de mano de obra, aún cuando no sea ésta la verdadera razón. (Ver los recuadros) Le resulta más fácil para la corporación decir que traslada su planta a otro lugar debido a los costos de la mano de obra que reconocer que, por ejemplo, no ha logrado que el gobierno del país en cuestión afloje la legislación ambiental o tributaria.

#### **Siempre eche la culpa a los trabajadores 1- Las compañías**

**En marzo de 2001, GenCorp, que tiene su sede en los EE.UU., informó que iba a cerrar su planta Hennekes Elastomer en Irlanda a causa de "elevada inflación salarial".**

**Esto parecía extraño porque se ha repetido muchas veces que Irlanda es notoria por sus sueldos bajos. De hecho, el sindicato reveló que los sueldos eran la mitad de los que paga la misma compañía en Alemania.**

**Pero había otro cuerpo que criticaba fuertemente sus declaraciones, la Agencia de Desarrollo Industrial de Irlanda (Irish Industrial Development Agency), entidad independiente financiada por el gobierno irlandés.**

**La verdadera razón, decía la Agencia, era que la compañía no había invertido suficiente en la planta para modernizar la producción, y que se había equivocado en su combinación de productos.**

Las corporaciones de la industria del caucho tienden a unificar sus respuestas ante las exigencias de los trabajadores: para aprovechar los métodos de entrega justo a tiempo, el despido de los trabajadores se está convirtiendo en una característica común. La producción por lotes requiere trabajadores de producción por lotes. Los economistas hablan de que la mano de obra no es tanto un gasto fijo, sino un gasto variable. Otros han señalado que esto significa que se conviertan en temporales trabajadores que antes eran fijos, tratándoles como factor variable de producción y con una reducción de su renta anual. Estos trabajadores no recibirían ningún sueldo entre cada lote de entrega justo a tiempo. Stomil Olsztyn, fabricante de neumáticos de Polonia, declaró en junio de 2002 que se iban a modificar 2.500 contratos de trabajo, de tal manera que no pagará a sus trabajadores durante períodos de menos de 22 días sin trabajo.

Aparte de estos dos aspectos de la dinámica que caracterizan toda la industria, existe cierta diversidad en la política fundamental de las grandes corporaciones del caucho. Michelin busca la forma clásica del paternalismo, donde una corporación trata de contar con mano de obra no sindicalizada o con poca representación sindical, con un núcleo de trabajadores fijos y una periferia de trabajadores eventuales temporales. Se trata de apartar a los trabajadores del núcleo a través de la concesión de una serie de prestaciones ofrecidas por la compañía. A consecuencia de esto, se hace difícil el trabajo de los sindicatos.

En 2001, por 13ª vez en 30 años, se impidió la sindicalización en la planta de Michelin en Nueva Escocia, Canadá. Michelin cuenta con 3 plantas en Nueva Escocia, y, según la infame ley "Michelin", aprobada en 1979 por la asamblea legislativa nacional para incentivar a Michelin a establecerse a ese país, para lograr reconocimiento las tres plantas tienen que contar simultáneamente con representación sindical. Sin embargo, en Francia Michelin firmó un acuerdo con los sindicatos en base a una semana laboral de 35 horas, y esto ayudó para que los trabajadores franceses tuvieran la jornada laboral más corta de toda la industria del caucho. Coincidiendo con esta orientación fundamental, en 2002 Michelin lanzó un plan para que los empleados pudieran tener una opción limitada de compra de acciones, y, según la corporación, un 63% de los empleados aprovechó la oferta (este porcentaje es mayor que el porcentaje habitual de planes de este tipo de adquisición de acciones por primera vez). El plan se ofreció a más de 100.000 empleados de 16 países - lo cual significa que no se ofreció participación en el plan a unos 27.000 trabajadores. Se hará una segunda oferta en 2003. Todo esto no impide que Michelin siga reduciendo constantemente su plantilla, y en el año 2000 dio a conocer un programa para eliminar 7.500 puestos de trabajo antes del año 2003. En el tiempo transcurrido desde 1982, Michelin ha despedido a 25.000 trabajadores.

Goodyear ha adoptado una política de enfrentamiento más tradicional en las relaciones laborales. Recientemente Goodyear se vio obligada a revisar su sistema de calificación de empleados en los EE.UU., según el cual los supervisores califican a los empleados según su rendimiento, en clase A, B y C. Los que reciben calificaciones A y B reciben un aumento salarial, y los C reciben una amonestación. Después de dos años, la corporación ha empezado a despedir a las personas que reciban una calificación C por segunda vez. Se dice que esto se hace para eliminar a los trabajadores más viejos. También algunos trabajadores que fueron entrevistados por la prensa dijeron que todo esto tiraba la moral al suelo y creaba un mal ambiente de trabajo.

En los países donde Bridgestone y Continental tienen sus sedes, las políticas empresariales ante los trabajadores son diferentes de aquellas adoptadas por sus filiales extranjeras, ya que en los países sedes se encuentran restringidas por la legislación laboral y las tradiciones. En las redes mundiales y llamados a la solidaridad internacional se oye frecuentemente la acusación de que las corporaciones tratan de conseguir en las filiales condiciones inferiores a las que existen en el país donde tienen su sede.

## **B. LOS TRABAJADORES DEL CAUCHO Y SUS SINDICATOS:**

Encuesta de organizaciones afiliadas a la ICEM: El empleo en la industria mundial del caucho

Con motivo de la Conferencia Mundial de la ICEM de las Industrias del Caucho se realizó una encuesta entre las organizaciones afiliadas, basada en un cuestionario de 17 preguntas acerca de la industria nacional, el sindicato, las condiciones de trabajo y los problemas detectados en el sector. La solicitud de información recibió 22 respuestas. Lamentablemente las respuestas fueron un poco dispares respecto a la cobertura regional de las industrias mundiales del caucho. A continuación se presentan las respuestas que eran suficientemente completas, comparables, o que facilitaban información de interés. Más que información definitiva, se deben tomar los resultados como punto de partida para realizar una encuesta más completa y precisa.

Las respuestas parecen indicar que en esta industria se emplea a por lo menos 700.000 trabajadores. Esta cifra no incluye a los trabajadores del sector de la producción del caucho natural ni a aquellos que trabajan en esta industria en la China. Por lo tanto en 2002 la cifra total de trabajadores de esta industria tiene que alcanzar una cifra cercana al 1 millón. Se emplea a unos 450.000 mil trabajadores en el sector de los neumáticos, de los cuales 370.000 trabajan por las seis principales corporaciones de producción de neumáticos.

En cuanto al número de mujeres trabajadoras, no se completaron las respuestas, sin embargo, de las respuestas obtenidas, el porcentaje variaba del 20% al 45%. Fue significativo que las organizaciones afiliadas de Bulgaria y Eslovaquia informaran que las trabajadoras representaban un 42% y un 30% respectivamente. Solamente Finlandia, con un 45%, y los EE.UU. con un 55% en el sector de los neumáticos tenían una proporción mayor de mujeres, y España también tenía un 42%. En comparación, había, por ejemplo, un 28% en Japón, 24,8% en el Reino Unido, 25% en Dinamarca, 19% en Francia y Alemania contaba con un 22,6%. En Asia la organización afiliada de Malasia informó que un 45% de los trabajadores de la industria del caucho eran mujeres, lo que refleja un énfasis diferente en la estructura de la industria, donde existe una elevada proporción de productos de goma de látex. La llamada "feminización" de la mano de obra no se encuentra muy avanzada en la industria del caucho a nivel mundial, sin embargo si aumenta la producción en Europa Oriental y Central y en Asia, podría señalar un cambio en este sentido en un futuro próximo.

Se pidió a las organizaciones afiliadas identificar cuáles eran los cargos que ocupaban mujeres en la industria del caucho y cuáles las desigualdades salariales. La mayoría de las organizaciones afiliadas que respondieron dijeron que las trabajadoras se encontraban en las secciones de embalaje, ensamblaje, control de calidad, laboratorio y administración. Solamente cuatro sindicatos afiliados dijeron que había mujeres que trabajaban en procesamiento o como obreras en trabajos físicamente pesados. Varios mencionaban que las mujeres se encuentran en cargos clasificados con sueldo más bajo. Sin embargo, las organizaciones afiliadas que respondieron no señalaron desigualdades salariales significativas. Varios sindicatos

encuestados se refirieron a los requerimientos negociados y legales de igualdad, en tanto otros mencionaron la conocida disparidad que se produce a consecuencia de la clasificación de los cargos. De las organizaciones afiliadas que respondieron en forma específica, un sindicato francés afiliado a la ICEM señaló que existe una disparidad de casi un 20% en la clasificación de los trabajadores y trabajadoras, y que en los cargos de supervisión y administración, los hombres reciben un 30% más que las mujeres. La encuesta no mostró que la industria mundial del caucho tiene más discriminación salarial de género que en ninguna otra industria comparable.

**Tabla 3: Información recibida sobre el empleo en la industria del caucho**  
(En orden de la magnitud de la industria)

EE.UU.	199.900
Japón	106.000
Alemania	72.000
Francia	70.000
Reino Unido	35.520
Malasia	35.000
Brasil	27.000
Rumania	9.700
Australia	6.500
Bangladesh	6.500
Mozambique	5.852
Finlandia	4.500

Se pidió a los sindicatos señalar si en su país se reducía o aumentaba el empleo en la industria del caucho y las razones de esta tendencia. El patrón de crecimiento o reducción confirma el análisis de estrategias corporativas que favorecen la reubicación de la industria en zonas de crecimiento con bajos costos. Así es que la organización afiliada de Rumania informa sobre un aumento del 7% y la de Eslovaquia, sobre un fuerte aumento del 15%. Todas las demás organizaciones afiliadas hablan de una reducción general que varía entre un 25% en Noruega, 20% en Austria, 9.5% en Japón y un 5% en Alemania. Otros países que se ven afectados por condiciones económicas volátiles, o que, por ser países pequeños, el cierre de una planta les afecta fuertemente, informan de reducciones dramáticas, como la del 40% en el Perú, lo mismo que en Tanzania.

Las razones del crecimiento y baja también coinciden con lo que arroja el análisis de la estrategia corporativa: reestructuración, racionalización y reorganización. Varios sindicatos señalaron que a consecuencia de la privatización se produce una baja del nivel de empleo en el sector, y la afiliada de Bangladesh citó directamente las políticas del FMI y del banco Mundial como causas del descenso. Ninguna afiliada mencionó directamente el impacto de nuevas técnicas de producción, aunque esta razón puede estar incluida bajo el encabezamiento de la racionalización.

## Sindicalización en la industria mundial del caucho

A juzgar por las respuestas recibidas de los sindicatos afiliados a la ICEM, los trabajadores del sector del caucho parecen estar mejor sindicalizados que el promedio nacional. En base a las estadísticas más recientes, en la mayoría de los casos, el número de trabajadores de sindicatos de la industria del caucho es igual o supera al nivel general de sindicalización en el país. El nivel de densidad sindical, es decir la proporción de trabajadores sindicalizados en todo el sector, se puede dividir en tres categorías amplias: una densidad de más del 85%; de 65% a 44%; y menos del 22%.

En la categoría de más del 85% figuran los países que tradicionalmente tienen un alto nivel de sindicalización: Dinamarca, Austria, Noruega y Australia informan que tienen un 90% o más. También se encuentran en esta categoría los sindicatos más pequeños de industrias del caucho más pequeños como Bangladesh con un 90% y Tanzania con un 87%. En la categoría del medio están países como el Japón, Brasil y Perú, que cuentan con un 44%, 50% y 60% respectivamente. En esta categoría, Rumania es significativa, al contar con un 63% y Alemania, con un 46%, y Mozambique, con un 45%, se encuentran en el extremo inferior de la categoría media. Los niveles más bajos de sindicalización se hallan en los EE.UU., el Reino Unido, España y Francia, los cuales cuentan con un porcentaje entre 10% y 22%, y donde Francia, con un 10%, figura como uno de los más bajos. En esta categoría también son significativas Malasia con un 24% y Bulgaria con un 36%.

**Tabla 4: Información recibida sobre miembros de sindicatos en la industria del caucho**  
(En orden del número de afiliados)

País	Sindicato	N° de afiliados
Japón	Gomurengo (Confederación de Sindicatos Japoneses de Trabajadores del Caucho)	47.593
EE.UU.	United Steelworkers of America, AFL-CIO,CLC	45.699
Alemania	IG BCE	33.600
Brasil	Frente Unica da Borracha	14.000
Reino Unido	Transport & General Workers Unions	11.523
Malasia	Sindicato Nacional de Empleados de Compañías Fabricantes de Productos de Goma	6.379
Reino Unido	General, Municipal and Boilermakers Union	5.000

España	FIA-UGT	3.600
Bangladesh	Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Bangladesh Forest Industries Development Corporation	4.500
Mozambique	SINTIQUIGRA	2.543
Dinamarca	Organización Central de Empleados Industriales	2.300
Austria	Gerwerkschaft der Chemiewarbeiter	2.186
Francia	Federation Chemie Energie FCE-CGT	1.900
Rumania	Fed. Nationale des Sindicats du Petrochimie	1.620
Eslovaquia	OZ Chemia SR	1.293
Finlandia	Sindicato de Empleados Asalariados	1.036
EE.UU.	PACE International Union	960
Australia	Australian Liquor Hospitality Miscellaneous Workers Union	800
Tanzania	Sindicato de Trabajadores Industriales y Comerciales de Tanzania	368
Bulgaria		340
Nueva Zelandia	Manufacturing & Construction Workers Union	210
Perú	Sindicato de Trabajadores de la CIA Goodyear de Perú SA	116
Noruega	Sindicato de Trabajadores de la Química e Industriales.	214
Argentina	SUTNA	36

Aunque no están en esta encuesta la China y algunos otros países asiáticos, parecería por los informes de las organizaciones afiliadas que las nuevas áreas de crecimiento y de bajos costos tienen niveles de sindicalización de nivel medio, lo cual puede ser importante para estrategias sindicales mundiales frente al traslado de plantas de fabricación y maniobras de las corporaciones.

## **Sueldos**

Tiene fama de ser difícil el cálculo de sueldos comparativos con algún grado de precisión práctica. Los factores que influyen, las tasas de cambio, diferencias del costo de la vida, pagos

en especie y derechos, tarifas de horas extras, muchas veces distorsionan el significado real de las diferencias de sueldos entre países. Las respuestas al cuestionario fueron incompletas en lo regional y nacional, y frecuentemente los datos no fueron comparables. Los resultados que se pueden apreciar en la Tabla 5 sólo pueden tomarse como indicios útiles para un estudio posterior más preciso.

Con esta salvedad, se pueden desprender algunas conclusiones de los datos disponibles.

Utilizando como norma de referencia el promedio facilitado por el US Bureau of Labor Statistics de sueldos medios por hora para todas las industrias de todo el mundo, parecería que en el sector del caucho los niveles de los sueldos están aproximadamente iguales al promedio de todas las industrias, o en algunos casos inferiores a éste. Por ejemplo, España, con un promedio USB para todas las industrias de \$16.2 por hora registra una tasa un poco más baja en cargos de categoría media, mientras en Nueva Zelandia es considerablemente más baja. En los EE.UU., la organización afiliada a la ICEM informa que el sueldo por hora es de \$13.58 en puestos de categoría media, en tanto el promedio de todas las industrias es de \$19.2

**Tabla 5: Sueldo medio bruto en algunos países**  
(sueldo mensual de obreros - US\$ )

Región/País	Bajo	Medio	Alto
<b>Asia/Pacífico</b>			
Bangladesh	28	89	103,5
Japón		2.322	
Malasia	230	400	700
Nueva Zelandia	800	920	1.040
<b>Europa Occidental</b>			
Alemania	1.762	1.906	4.355
España	1.000	2.125	4.000
Finlandia	1.200	2.000	2.700
<b>Europa Central</b>			
Rumania	125	300	500
Eslovaquia	150	235	430
<b>Norteamérica y América del Sur</b>			
Brasil	120	200	800
Perú	200	680	1.000
Estados Unidos	1.326	2.205	3.314

conversión de horas a meses = se ha multiplicado x 4 datos recibidos sobre semana laboral

Las diferencias salariales entre los sueldos más altos y los más bajos de los cuales informaron las organizaciones afiliadas son del orden de 2,5 a 3 veces. Así es que en Alemania y los EE.UU. el sueldo más alto es 2,4 veces mayor que el más bajo. Para Finlandia la cifra es 3 veces, y para el Reino Unido menos de 2 veces. Las diferencias salariales se hacen mayores a medida que los sueldos sean más bajos, de tal manera que la organización afiliada del Brasil informa que el sueldo más alto es 6 veces mayor que el sueldo más bajo, en Perú la cifra es de 5 veces, y en Rumania 4 veces. A diferencia de los datos recibidos de otros países de Europa Occidental, el sindicato afiliado español registra una relación de 4 veces entre el sueldo más alto y el más bajo. En Asia, Bangladesh y Malasia informan que existen diferencias salariales del orden de 3 veces.

En base a las pocas respuestas que se pueden usar para fines de comparación, la encuesta de ICEM indica que los niveles de los sueldos de Europa Oriental y Central están ahora más bajos que aquellos de América Latina. Esto confirma la conocida idea de que las corporaciones que buscan lugares con bajos gastos por concepto de sueldos se están dirigiendo hacia los países de Europa Oriental.

Finalmente en cuanto a los sucesos de los últimos tres años respecto a los sueldos reales (sueldos en dinero después de restarles la inflación) todas las organizaciones afiliadas que respondieron al cuestionario informaron que los sueldos reales se habían mejorado o estaban estables, a excepción del sindicato australiano que informa de una baja del 1 por ciento, y Bulgaria que registra una reducción del 2,1%. Entre los que lograron aumentos significativos en los últimos 3 años figuran los EE.UU. con un 11,4%, Bangladesh con un 10% y Finlandia con 6 a 7%

### **Jornada de trabajo, vacaciones anuales y jubilación**

Los datos que se facilitaron con referencia a estas secciones fueron los más completos de la encuesta.

El factor más notorio es la gran diferencia de horas de trabajo anuales, con una diferencia del 56% entre el más alto, Perú, con 2.496 horas al año y Francia, con 1600 horas.

**Tabla 6: Jornada básica de trabajo en la industria del caucho**

(En orden de la mayor jornada básica de trabajo anual, según los datos facilitados por los sindicatos que respondieron al cuestionario)

País	Jornada de trabajo		Trabajo de turno	
	Al año	A la semana	Al año	A la semana
Mozambique	2.688	48	2064	44
Perú	2.496	48	2496	48
Bangladesh	2.304	48	No disponible	No disponible
Argentina	2,300	42,5	No disponible	No disponible
Brasil	2.288	44	2054	39,5
Tanzania	2.169	45	No disponible	No disponible
Malasia	2.160	48	2160	48
Australia	2.112*	44	2.112	44
Bulgaria	2.045	40	2.045	40
Estados Unidos	2.030	40,6	No disponible	No disponible
Rumania	2.000	40	2.000	40
Austria	1.976	38	1.976	38
Alemania	1.955	37,5	1.955	37,5
Japón	1.951	No disponible	1.894	No disponible
Noruega	1.950	37,5	1.846	35,5
Nueva Zelandia	1.840	40	1.715	37,3
España	1.760	No disponible	1.760	No disponible
Finlandia	1.716	40	1.655	35
Reino Unido	1.710	39-40	1.545	32-37,5
Eslovaquia	No disponible	37,5	No disponible	37,5
Dinamarca	1.628	37	1.540	35
Francia	1.600	35	1.600	35

\*Neumáticos: 1.824 al año, 38 a la semana

Las estadísticas de la edad de jubilación se están haciendo complicadas a medida que la legislación nacional elimina la jubilación obligatoria, los fondos de jubilación cambian las fechas en que se pueden aprovechar del programa en su totalidad, y se crean más disposiciones para que los trabajadores principales se jubilen parcialmente con una pensión. Hay que tomar en cuenta estos cambios al interpretar los resultados de la tabla correspondiente.

**Tabla 7: Vacaciones anuales, edad de jubilación en la industria del caucho**  
(Sindicatos que respondieron al cuestionario – algunos países)

País	Vacaciones anuales (días)	Edad de jubilación	
		H	M
Argentina	14-35	65	-
Australia	20	65	65
Austria	30-36*	61,5	56,5
Bangladesh	20-33#	60	60
Brasil	30	65	60
Bulgaria	20-30	67	60
Dinamarca	30	65	65
Finlandia	25	67	62
Francia	25-30+	60	60
Japón	-	60	60
Alemania	30	61	61
Malasia	22	55	55
Mozambique	30	60	65

País	Vacaciones anuales (días)	Edad de jubilación	
		H	M
Nueva Zelandia	20	65	64
Noruega	30	67	67
Perú	30	65	65
Rumania	30	65	62
Eslovaquia	20-25*	60	53-57
España	30	65	58
Tanzania	28	60	55
Reino Unido	25	65	65
Estados Unidos	20	62	61

\* en base a años de servicio  
# obreros - empleados

## Salud, seguridad y medio ambiente

Se respondió positivamente a la pregunta N° 13 del cuestionario de ICEM, que decía “¿Cuáles son las principales preocupaciones en materia de salud, seguridad y el medio ambiente?”

Se ha identificado una amplia gama de preocupaciones, las cuales varían, a veces radicalmente, de un país a otro, y de una organización a otra. En la tabla siguiente se resumen los detalles de estas preocupaciones.

---

**Tabla 8: Principales preocupaciones en materia de salud, seguridad y medio ambiente**  
(Los sindicatos se han puesto en orden del número de afiliados que señalan tener)

EE.UU./United Steelworkers of America, AFL-CIO, CLC

**Exposición a riesgos ergonómicos**  
**Síndrome de echar la culpa al trabajador**  
**Enfermedades laborales**

Alemania /IG BCE

**Modo de eliminar desechos de caucho**  
**Vapores de la vulcanización - especialmente en lo que se refiera a las trabajadoras**

Brasil/Frente Unica da Borracha	<b>Es necesario sostener conversaciones sobre las condiciones de la planta Las mujeres deben participar más en las conversaciones</b>
Reino Unido/Transport & General Workers Unions	<b>RSI – hombres y mujeres</b>
Malasia/ Sindicato Nacional de Empleados de Compañías Fabricantes de Productos de Goma	<b>Exposición al polvo de productos químicos Calor Trabajo de turno</b>
UK/General, Municipal and Boilermakers Union	<b>Accidentes industriales Polvo y vapores Agentes cancerígenos</b>
España/FIA-UGT	<b>Problemas de control de productos derivados, problemas de control de un gran número de productos químicos</b>
Bangladesh/ Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Bangladesh Forest Industries Development Corporation	<b>Arsénico en el agua Malaria Dengue</b>
Mozambique/SINTIQUIGRA	<b>Falta de protección de riesgos laborales No se dispone de ayuda médica</b>
Dinamarca/Organización Central de Empleados Industriales	<b>Estrés Lesiones ocupacionales</b>
Austria/Gerwerkschaft der Chemiewerker	<b>Estrés del trabajo de turnos Estándar de vida Riesgos laborales</b>
Francia/Federation Chemie Energie FCE-CGT	<b>Accidentes en el trabajo RSI Estrés</b>
Rumania/Fed. Nationale des Syndicats du Petrochimie	<b>Tecnología de eliminación de productos tóxicos Equipo de protección, Se necesita modernizar la farmacia</b>

Eslovaquia/OZ Chemia SR	<b>Nueva tecnología Nuevas instalaciones sociales Se necesitan nuevas instalaciones de producción</b>
Finlandia/ Sindicato de Empleados Asalariados	<b>Estrés</b>
EE.UU./PACE International Union	<b>No disponible</b>
Australia/Aust. Liquor Hospitality Miscellaneous Workers Union	<b>Ambiente de trabajo Trabajo de turno Accidentes relacionados con el trabajo</b>
Tanzania/ Sindicato de Trabajadores Industriales y Comerciales de Tanzania	<b>Información para formación en salud y seguridad, seguridad ambiental, VIH/SIDA Planificación familiar</b>
Bulgaria/National Labour Federation "Chemistry and industry"	<b>trabajo manual cambios de turno turnos nocturnos</b>
Nueva Zelandia/Manufacturing & Construction Workers Union	<b>Problemas de aplicación general</b>
Perú/Sindicato de Trabajadores de la CIA Goodyear de Perú SA	<b>Prevención de enfermedades contagiosas VIH/SIDA Tuberculosis</b>
Noruega/ Sindicato de Trabajadores de la Química e Industriales	<b>Salud y seguridad</b>
Argentina/SUTNA	<b>Protección legal insuficiente Protección médica insuficiente</b>

Tal vez sea útil dividir estas preocupaciones en grupos diferentes para comprender mejor cómo se pueden enfrentar. En la Tabla 9 se intenta hacer esto con una serie de categorías diferentes (por ej. VIH/SIDA es un problema social y una preocupación general en el campo de la salud, y el estrés bien podría mencionarse tanto como riesgo psicológico como en la lista de preocupaciones generales en el campo de la salud). En otros casos (por ej. La planificación

familiar) las preocupaciones sociales pueden afectar de modo significativo el bienestar general y la capacidad de realizar el trabajo en condiciones de seguridad.

---

### **Tabla 9: Categorías de riesgo**

#### Riesgos físicos

- Accidentes relacionados con el trabajo**
- Trastornos de trauma acumulativo**
- Polvo y vapores**
- Calor**
- Exposición a riesgos ergonómicos**

#### Riesgos psicológicos

- Estrés**
- Síndrome de echar la culpa al trabajador**

#### Riesgos químicos

- Problemas de control de productos derivados**
- Problemas de control de un gran número de productos químicos**
- Agentes cancerígenos**
- Exposición al polvo químico**
- Vapores de la vulcanización**

#### Riesgos biológicos

- Malaria**
- Dengue**

#### Preocupaciones generales en materia de salud

- Protección médica insuficiente**
- Prevención de enfermedades contagiosas**
- VIH/SIDA**
- Tuberculosis**
- Ambiente de trabajo**
- Equipo de protección**
- Se necesita modernizar la farmacia**
- No se dispone de ayuda médica**
- Arsénico en el agua**
- Enfermedades laborales**

Formación y capacitación

**Formación en salud y seguridad**  
**Información sobre seguridad ambiental**  
**Nueva tecnología**

Preocupaciones relacionadas con la organización y estructura

**Se hace necesario sostener conversaciones sobre las condiciones de la planta**  
**Se necesitan nuevas instalaciones de producción**  
**Tecnología para eliminar productos tóxicos**  
**Se hace necesaria una mayor participación de las mujeres en las conversaciones**

Preocupaciones sobre reglamentación

**Protección legal insuficiente**

Preocupaciones sociales

**Nuevas instalaciones sociales**  
**Planificación familiar**  
**Trabajo de turno**  
**Estándar de vida**

Preocupaciones respecto al medio ambiente

**Modo de eliminar desechos de caucho**

---

Es importante reconocer que, si bien la gama de preocupación es amplia, cada asunto es prioritario para determinado grupo de trabajadores. La Conferencia Mundial de la ICEM de las Industrias del Caucho debe tratar de elaborar un programa de actividades con el objetivo de responder de modo unificado y coherente al máximo número posible de estas preocupaciones.

Como los fabricantes de caucho del mundo son en su gran mayoría corporaciones multinacionales, la ICEM tiene el objetivo, desde hace mucho tiempo, de desarrollar acuerdos mundiales con estas compañías, junto con redes dentro de las mismas. La salud, seguridad y el medio ambiente constituyen excelentes temas para dar orientación a dichas actividades.

---

Decisiones claves de la ICEM

- En la reunión del Comité Directivo de la Red Sindical Bridgestone de ICEM, realizada en Tokio del 19 al 20 de abril de 2001, se resolvió que los *temas claves de la red incluirán la salud, seguridad y el medio ambiente.*

- El 25 de enero de 2000, se reunió en Pittsburgh, Pennsylvania, el Comité Directivo Goodyear de la ICEM para establecer la orientación de la red. *Entre otras cosas, la red sostuvo una reunión inicial con ejecutivos principales de Goodyear y propuso la negociación de un acuerdo conjunto en materia de salud y seguridad.*
  - La ICEM fue anfitrión del Taller de la Red Asia/Pacífico de Goodyear realizada en Kuala Lumpur, Malasia del 25 al 26 de julio de 2000. Además de elaborar maneras de optimizar la red y lograr una mejor comunicación, los *grupos de trabajo intercambiaron ideas sobre asuntos tales como la salud y seguridad industrial, enfermedades laborales, y programas de formación y capacitación.*
- 

La ICEM ha advertido a todas las organizaciones afiliadas que las redes mundiales podrán tener éxito solamente si se convierten en propiedad y responsabilidad de las organizaciones afiliadas. En especial, se ha acordado que no se debe establecer ninguna red de empresa a menos que por lo menos una organización afiliada de la ICEM esté dispuesta a aceptar plena responsabilidad por la administración de la red. A la luz de las redes ya establecidas en Goodyear y Bridgestone, existen claras ventajas si quisieran desarrollar los temas de salud, seguridad y medio ambiente en estas compañías.

Por lo tanto, la Conferencia Mundial de la ICEM de las Industrias del Caucho ofrecerá un foro para intercambiar ideas sobre las mejores maneras de progresar con el programa de salud, seguridad y el medio ambiente con Bridgestone y Goodyear. Al mismo tiempo, se estudiará la posibilidad de aprovechar la experiencia adquirida en Bridgestone y Goodyear para desarrollar acuerdos modelos sobre salud, seguridad y el medio ambiente para usar en futuras redes de compañías o acuerdos mundiales y a nivel de planta en otras partes de la industria del caucho.

### **Problemas principales de los sindicatos de la industria del caucho**

Se pidió a las organizaciones afiliadas de la ICEM enumerar sus tres problemas principales y, además, especificar cualquier problema que haya surgido a raíz de la presencia de las multinacionales en sus países. Se recibieron 21 respuestas aprovechables a la pregunta sobre los problemas principales. Además de los problemas más generales de seguridad de los puestos de trabajo y asuntos de salud y seguridad, tres de los problemas mencionados eran comunes a dos o más organizaciones afiliadas:

#### *Cierres de plantas y traslado a zonas con costos de producción más bajos*

Dos organizaciones identificaron como un problema importante los costos de producción más bajos en Europa Oriental. Estos bajos costos son consecuencia de las enormes diferencias de salariales entre Europa Oriental y occidental, pero también se deben a otros factores que son más difíciles de especificar, tales como normas más relajadas en materia de salud, seguridad y el medio ambiente;

### *Aumenta el uso de trabajadores eventuales.*

Organizaciones afiliadas de ICEM en Rumania y Tanzania identificaron el mayor uso de trabajadores temporales como un problema importante que enfrenta el sindicato. En vista de que en ambos países los sueldos son bajos, es significativo que las corporaciones y compañías traten de reducir aún más lo que se paga en sueldos al hacer uso de mano de obra temporal. También suele ser más difícil sindicalizar a los trabajadores eventuales y éstos cuentan con menos protección legal.

### *Se aumenta el estrés debido a la intensificación del trabajo*

Varios sindicatos mencionaron juntos o en forma separada los factores del aumento de estrés o la intensificación del trabajo. No se mencionó si estos problemas surgían de las técnicas de producción más nuevas, sin embargo este problema se asocia con las nuevas tecnologías y también con la reestructuración con el claro propósito de acelerar los procesos.

Los otros problemas señalados, muchos de los cuales reflejaron tanto las condiciones locales del país como también la situación de los sindicatos que respondieron al cuestionario, fueron los siguientes: pérdida de puestos de trabajo debido a la globalización; atención sanitaria y costos; prácticas laborales injustas; cierres y despidos; falta de información; problemas de género; falta de seguridad social; seguridad del trabajo; igualdad salarial; cuestiones familiares; partidos políticos que absorben a los miembros del sindicato; sueldos sin pagar durante 2 años; demasiados sindicatos; subcontratación; devaluación del trabajo perito; falta de legislación laboral coherente; altos impuestos; envejecimiento de los trabajadores; salud y seguridad; aumento del trabajo a tiempo parcial; turnos largos; legislación laboral anticuada; despidos arbitrarios. Solamente una organización afiliada indicó que no tenía problemas significativos en el momento de responder al cuestionario.

### **Problemas relacionados con las corporaciones multinacionales**

Seis organizaciones afiliadas que respondieron al cuestionario no completaron la pregunta relacionada con problemas con las corporaciones multinacionales, y 5 respondieron que en este momento no hay problemas importantes con las multinacionales. En 4 respuestas, se citó a Goodyear en el contexto de problemas relacionados con el traslado de plantas de producción, en un caso después de la adquisición de Sumitomo, y en dos otros por el incumplimiento de legislación laboral relativa al despido por exceso de personal y otros despidos. Sin embargo, en las multinacionales en general, los problemas de traslado de la producción se expresaron de diferentes maneras. La organización norteamericana afiliada a la ICEM objetó el hecho de que la productividad y los costos de la mano de obra se comparaban utilizando otras compañías mundiales como norma de referencia, en tanto la afiliada australiana mencionó el problema de que las multinacionales contraponen los trabajadores de diferentes plantas en diferentes regiones. También se mencionaron las violaciones por parte de algunas multinacionales de la legislación laboral nacional según la cual las compañías, si no cierran los ojos ante la ley, tratan de usar la legislación existente del modo más severo y explotador para realizar actividades que no se les permite según la legislación de los países donde tienen sus sedes.

## **C. SOLIDARIDAD DE ICEM**

Después de la última Conferencia del Caucho de la ICEM, dicha internacional ha promovido, y realizado actividades prácticas de solidaridad en tres áreas fundamentales. En este período se completaron varias iniciativas que se habían iniciado en el período anterior, implementándose ahora. Esto ha colocado al sector del caucho de la ICEM a la vanguardia de las innovaciones sindicales internacionales. En el website de ICEM ([www.icem.org](http://www.icem.org)) se ha facilitado información completa, con documentación de apoyo, sobre todos estos hechos y actos de solidaridad, y hay que consultar dicho website para obtener información más completa y detallada. A continuación va un resumen de los sucesos y actos realizados.

La información se facilita bajo los encabezamientos de los **acuerdos mundiales** según los cuales la ICEM ha llegado a un acuerdo con alguna corporación respecto a derechos sindicales y condiciones de trabajo; **redes mundiales** de sindicatos, que están relacionadas con corporaciones específicas; y **actos de solidaridad** donde la ICEM ha prestado apoyo a sindicatos en conflicto mediante actividades de solidaridad. Los actos de solidaridad forman parte de la actividad diaria de la ICEM y muchas actividades producen resultados sin la necesidad de hacer un llamado público a la solidaridad ni de publicar lo realizado ni su resultado. Las actividades que aparecen en esta sección son solamente aquellas que se anunciaron públicamente a la prensa y se encuentran en la página web.

### **Acuerdos mundiales**

En 2000, se estableció un acuerdo mundial con Freudenberg, el cual se extendió en 2002,

### **Redes sindicales mundiales**

En 1999 se lanzó la Red Mundial Goodyear  
En 2000 se lanzó la Red Mundial Bridgestone

### **Actos de solidaridad**

Continental- EE.UU., de enero a septiembre, 1999  
Michelin( Francia), septiembre de 1999  
Bridgestone/Firestone (EE.UU.), septiembre, 2000  
Goodyear (EE.UU.), diciembre, 2000  
Continental - (Bélgica), marzo 2001  
China Synthetic Rubber Company (Taiwán), 2002

### **Acuerdo mundial - Freudenberg**

Los temas principales que abarcan los acuerdos que actualmente se están estableciendo entre la ICEM y las corporaciones mundiales individuales son los derechos sindicales, salud, seguridad, el medio ambiente e igualdad en el trabajo. El objetivo de estos acuerdos es el de mantener normas siempre altas en todo el mundo, logrando establecer el derecho de la ICEM y

de sus sindicatos afiliados de hacer un seguimiento de la actuación mundial de las compañías con relación a estos y otros asuntos, y de plantear ante la administración en la sede corporativa cualquier caso de supuesto incumplimiento de las condiciones. Ésta es la diferencia clave entre acuerdos mundiales negociados y bipartitas y los códigos de conducta unilaterales propios de las compañías.

El acuerdo que se ha logrado en la industria del caucho es con la multinacional Freudenberg, que tiene su sede en Alemania. Esta compañía emplea a 30.000 personas en 43 países, y en 2001 registró ventas aproximadamente de \$4 billones. Cuenta con operaciones en el segmento de la industria que no fabrica neumáticos, y utiliza elastómeros para la fabricación de juntas, componentes moldeados de plástico, productos de control de vibraciones, productos domésticos, recubrimientos para pisos y calzado. La corporación señala que este acuerdo queda dentro del marco de los principios empresariales que sostiene desde hace mucho tiempo, especialmente “el compromiso social que el Grupo Freudenberg tiene con todos sus empleados”

Las partes que negociaron el acuerdo fueron la corporación, la ICEM, y el IG BCE, organización afiliada a la ICEM, y las tres han firmado el acuerdo. El acuerdo abarca todos los emplazamientos de la compañía, y los de sus filiales en todo el mundo.

En el acuerdo mundial de Freudenberg con la ICEM, se destacan fuertemente los derechos sindicales y demás derechos humanos. Se citan específicamente los convenios relevantes de la OIT. Entonces el acuerdo reconoce claramente “el derecho de los empleados del Grupo Freudenberg a afiliarse libremente a los sindicatos que quieran, a elegir representantes de los trabajadores para que representen sus intereses en negociaciones relativas a acuerdos de negociación colectiva.”

Es “parte de la cooperación y confianza” entre Freudenberg y sus trabajadores que “donde los empleados quieran organizarse en sindicatos, y los sindicatos soliciten reconocimiento, se busquen maneras de desarrollar buenas relaciones laborales a través del diálogo conjunto.” Con esto “se excluye cualquier tipo de trato desigual, discriminación o sanciones contra las actividades de organización sindical”.

Son especialmente importantes las provisiones que permiten a la ICEM la facultad de realizar seguimientos y que establecen llamar a reuniones anuales entre la ICEM y la administración de Freudenberg a nivel mundial. Ambas partes se comprometen a “contactar a la otra inmediata y directamente en caso de producirse algún conflicto o violación del acuerdo, con el fin de buscar una solución común.”

Entre los compromisos de Freudenberg respecto al medio ambiente y a nivel social más amplio figuran los siguientes:

- protección sostenible del medio ambiente y de los recursos naturales
- procurar la seguridad del lugar de trabajo y de sus productos
- no producir “armas ni ningún otro tipo de material de guerra semejante a las armas.”

El acuerdo señala que la confianza y cooperación entre la administración, los empleados y sus representantes, la innovación y la flexibilidad en la organización del trabajo son la base del éxito

futuro de los empleados y del éxito del Grupo Freudenberg”. Se hará todo lo posible por lograr un “consenso sobre la introducción de formas de organización del trabajo flexibles, eficientes y orientadas al cliente”, a la vez que se tomará en cuenta “las necesidades de los empleados.”

En enero de 2002 se extendió el acuerdo sin ninguna modificación hasta fines de 2002.

## **Redes sindicales mundiales**

Actualmente, la industria del caucho cuenta con dos redes sindicales mundiales. La red Goodyear, establecida en 1999 y la red Bridgestone establecida en agosto de 2000, son redes de sindicatos vinculados con compañías específicas en sus operaciones a nivel mundial.

Los objetivos fundamentales de estas redes son los de promover solidaridad, apoyo mutuo y el intercambio de información. Las operaciones globales cada vez mayores de las corporaciones y el desarrollo de un oligopolio en la industria del caucho hacen que sea necesario que los sindicatos intercambien información, establezcan medios regulares de comunicación y cooperen unos con otros a nivel mundial. Las redes de la ICEM se preocupan en forma especial de cuestiones de tipo mundial, tales como las Normas Claves de Trabajo de la OIT, la salud, seguridad y el medio ambiente y los derechos humanos.

La Red Mundial para Goodyear fue creada en marzo de 1999 por más de 100 delegados sindicales de 16 países, con la USWA de Norteamérica a la cabeza. Estableció un comité directivo y en 2001 publicó su primer boletín noticioso “Global Solidarity”. En agosto de 2002, miembros de la red provenientes de Japa, Indonesia, Malasia y Tailandia se reunieron en Singapur bajo los auspicios de la Oficina de la Región Asia/Pacífico de ICEM. Intercambiaron opiniones sobre asuntos de salud y seguridad, niveles de sueldos de plantas en diferentes países y asuntos de comunicaciones futuras.

La Red Mundial de los Sindicatos Bridgestone fue organizada originalmente por representantes sindicales de nueve países. Se ha establecido un Comité Directivo que se reunió en Tokio en abril de 2001, y aprobó un “protocolo de la red” y “principios del Comité Directivo”.

## **Actos de solidaridad**

Continental – EE.UU., entre septiembre 1998 y septiembre de 1999. Los trabajadores de General Tire de Charlotte, North Carolina, EE.UU., filial en propiedad absoluta de Continental, con sede en Alemania, se declararon en huelga por las condiciones de sus contratos. Un mes más tarde, la compañía informó a 1.450 trabajadores que habían sido “reemplazados en forma permanente” por rompehuelgas. A continuación se lanzó una campaña internacional de presión que incluyó protestas en plantas de Continental en Eslovaquia y en Escocia, Reino Unido. En Sudáfrica, trabajadores de Continental hicieron una huelga de una mañana en apoyo a los trabajadores estadounidenses despedidos. Se realizaron manifestaciones en Londres (Reino Unido), Akron (EE.UU.), y Hanovre (Alemania). La reunión anual de accionistas de la compañía oyó ponencias sobre el tema de estas violaciones de la legislación laboral y la conducta antisindical de Continental, no sólo en los EE.UU., sino también en Turquía. En Australia, sindicalistas hicieron un piquete en el Consulado de Alemania, y hubo

muchos otros actos enérgicos y valientes en la campaña mundial que fuera coordinada por la ICEM. Finalmente, en septiembre de 1999, la corporación aceptó reintegrar a los trabajadores en cuestión y firmó un nuevo acuerdo que satisfizo al sindicato y a los trabajadores.

Michelin – Francia, septiembre de 1999. Michelin dio a conocer el despido por exceso de personal a 7.500 trabajadores, en el contexto de un informe anual de la corporación que señalaba un aumento de un 20% del ingreso neto. La ICEM hizo un llamado a la solidaridad internacional para resolver dicho conflicto.

Bridgestone/Firestone EE.UU., septiembre de 2000. USWA, organización norteamericana afiliada a la ICEM, hizo un llamado de apoyo internacional para lograr un nuevo contrato con Bridgestone en los EE.UU. Diez sindicatos actuaron al respecto, enviando cartas al Director General de Bridgestone, a consecuencia de lo cual un nuevo contrato se acordó al poco tiempo de haberse vencido el plazo acordado.

Goodyear –EE.UU., diciembre de 2000. Una huelga de 64 días por la pérdida de puestos de trabajo a consecuencia de la subcontratación de mano de obra, y por asuntos de salud y reducciones salariales mereció llamados y prestación de apoyo de organizaciones afiliadas a la ICEM. La huelga finalizó con un acuerdo favorable y el sindicato local agradeció a la ICEM y a sus afiliadas por su solidaridad durante las difíciles negociaciones y en la huelga.

Continental-Bélgica, marzo de 2001 Delegados internacionales, funcionarios de la ICEM y sindicatos belgas protestaron contra el cierre de una planta moderna y eficiente en Herstel, con la pérdida de 700 puestos de trabajo. Al final la corporación acordó reducir la producción de modo más justo y cuidadoso, y se acordó indemnización para los trabajadores.

China Synthetic Rubber –Taiwán, junio de 2002. Sindicalistas de Taiwán, EE.UU. y funcionarios de la ICEM se hicieron presentes en la junta general anual de Continental Carbon, filial de la China Synthetic Rubber Company, que cuenta con sede en Taiwán, por el cierre patronal de la planta en Ponca City, EE.UU. Se informó a los accionistas mediante boletines de prensa y presentaciones sobre la conducta de la compañía, que también incluye demandas legales por violación de la legislación sobre la contaminación del medio ambiente.