



RELACIONES SINDICALES



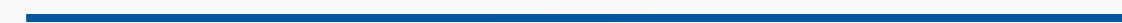
Driving efficiency and sustainability



Las relaciones sindicales son uno de los pilares estratégicos de la gobernanza corporativa contemporánea.

Más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, contribuyen de manera decisiva a la sostenibilidad del negocio al promover el diálogo, la seguridad jurídica y la estabilidad en las relaciones laborales.

En un entorno empresarial saludable, la interacción entre capital y trabajo se construye sobre el equilibrio, fortaleciendo la paz social y la competitividad organizacional.



En el contexto brasileño, esta dinámica presenta características propias, influenciadas por un marco legal sólido y por una cultura de negociación colectiva en continua evolución.

Actualmente, prevalece el principio de lo negociado sobre lo legislado, lo que otorga mayor protagonismo a las entidades sindicales y permite que la negociación colectiva adapte la legislación general a las especificidades locales.

En este escenario, los sindicatos de trabajadores representan los intereses de los empleados, contribuyendo a la valorización del capital humano y a la promoción de condiciones de trabajo adecuadas, alineadas con el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Los pilares del modelo sindical en la legislación brasileña son:

- **Unicidad Sindical:** A diferencia de otros países, la legislación brasileña prohíbe la existencia de más de un sindicato representativo de una misma categoría profesional dentro de una misma base territorial.
- **Representatividad Automática:** Todo trabajador pertenece a una categoría profesional y es representado por el sindicato correspondiente, independientemente de estar o no afiliado a este.
- **Poder Normativo:** Los sindicatos tienen la facultad de celebrar Convenios Colectivos de Trabajo (acuerdos entre sindicatos de trabajadores y entidades empresariales) y Acuerdos Colectivos de Trabajo (acuerdos entre un sindicato de trabajadores y una o más empresas). Estos instrumentos tienen fuerza de ley y son vinculantes para todas las partes involucradas.

El Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (1948) constituye el estándar global en materia de libertad de asociación sindical. Sus principios fundamentales incluyen:

- **Pluralismo sindical:** El derecho de los trabajadores a crear libremente cuantas organizaciones deseen, sin límites geográficos impuestos por el Estado.
- **Autonomía administrativa:** Prohibición absoluta de la interferencia estatal en la redacción de los estatutos o en la elección de los dirigentes sindicales.
- **No autorización:** La existencia de un sindicato no debe depender de un registro o de una concesión gubernamental de carácter discrecional.

Si bien Brasil es miembro fundador de la OIT y signatario de diversos convenios internacionales, el Convenio núm. 87 no ha sido ratificado debido a un conflicto técnico con el régimen de Unicidad Sindical previsto en el artículo 8.º, inciso II, de la Constitución Federal de 1988.

La compañía mantiene el seguimiento de las negociaciones colectivas en los lugares donde opera como parte de su estrategia de responsabilidad social y gobernanza corporativa.

Al integrar este seguimiento en sus procesos de gestión, la empresa contribuye a la mitigación de riesgos laborales, a la sostenibilidad del negocio y a la generación de valor a largo plazo para colaboradores, clientes, inversioneros y demás partes interesadas.

Las Convenciones Colectivas de Trabajo brasileñas se negocian anualmente entre los sindicatos laborales y patronales. Destacamos la negociación del Sindicato de los Metalúrgicos de Jaraguá y Región, que se realiza anualmente en enero, con la próxima prevista para 2027, así como la de los Metalúrgicos del estado de Espírito Santo, que se lleva a cabo anualmente en noviembre, con la próxima prevista para 2026.

WEG conduce su relación con las entidades sindicales con base en la transparencia, el respeto mutuo y la estricta observancia de su Código de Ética y Política Anticorrupción, asegurando que las relaciones laborales se mantengan en conformidad con la legislación, normas, tratados y acuerdos aplicables en las regiones donde opera.

Este enfoque refleja el compromiso de la compañía con la promoción de relaciones laborales transparentes y la adopción de prácticas alineadas con sus principios de ética, integridad y gobernanza.

