

Cultura Carozzi: el relato y la realidad

Cuando los valores corporativos no resisten el contraste con la realidad

Este año 2025 Empresas Carozzi repartió \$240.000.000.000 en dividendos provenientes de utilidades acumuladas. No fue una coyuntura excepcional ni un golpe de fortuna, sino la consecuencia de años de rentabilidad sostenida. Parte de esos recursos permitieron recomprar el 24,38 % de la compañía que permanecía en manos de la multinacional sudafricana Tiger Brands, en una operación cercana a los USD 181 millones, ejecutada con precisión y sin sobresaltos.

Cuando se trata del capital, Carozzi demuestra la pasión por el trabajo bien hecho, disciplina y eficiencia quirúrgica. Cuando se trata de respeto real por las personas, esa prolijidad desaparece.

La empresa se presenta públicamente como portadora de una *Cultura Carozzi* basada en el respeto a las personas, honestidad, sencillez y la *pasión por el trabajo bien hecho*. Incluso declara su aspiración de convertirse en la empresa de alimentos más valorada y respetada de Latinoamérica. El problema no es la ambición, sino la brecha entre el discurso y la práctica, una distancia que se vuelve imposible de ocultar cuando se observa el trato hacia parte de sus propios trabajadores.

Porque mientras las utilidades se acumularon y luego se distribuyeron sin dificultad, los socios del Sindicato de Empresas Carozzi S.A. N°1 continúan siendo discriminados económicamente, perdiendo beneficios y oportunidades que sí reciben otros trabajadores, no por su desempeño ni por su aporte productivo, sino exclusivamente por estar agrupados en otros sindicatos o bien sin ser parte de ninguno. Aquí, la cultura corporativa deja de ser valor y pasa a ser herramienta de control: premia la obediencia y castiga la organización y la consecuencia.

Lo más paradójico y revelador es que muchos de los beneficios laborales que hoy recibe el resto de los trabajadores existen gracias a la lucha histórica de este mismo sindicato. Fueron conquistados a través de negociación, convicción y conflicto abierto, (huelga legal de 24 días), manteniendo intactos sus valores y siendo consecuentes con los principios sindicales, aun cuando el costo fuera alto. Carozzi entrega a todos esas mejoras salariales, pero castiga a quienes las hicieron posible.

Los números son elocuentes. En el año 2010, al momento de la huelga legal, el sindicato contaba con 552 socios. Desde entonces, y a lo largo de estos quince años, más de 900 trabajadores que se incorporaron al sindicato han sido despedidos o renunciado a la organización por presiones de la empresa. No se trata de una estadística neutra ni de una rotación natural: es la huella concreta de una política de desgaste y venganza, aplicada de forma persistente en el tiempo, contra una organización sindical y sus dirigentes.

Tan agresiva y despiadada ha sido esta práctica que **el sindicato se ha visto obligado a mantener socios en condición clandestina para poder sobrevivir**, una realidad impropia de cualquier empresa que pretenda liderar estándares laborales en el país y Latinoamérica, y que, por sí sola, desmiente cualquier relato de modernidad o buenas prácticas.

La radiografía es cruda, pero nítida: **Empresas Carozzi no gestiona conflictos, los castiga; no procesa la disidencia, la elimina; no dialoga con la organización sindical, la erosiona en el tiempo**. La huelga del 2010 no se olvida, la organización no se perdona y la defensa de la transparencia, la equidad y la justicia **se paga con marginación prolongada y despidos sistemáticos**.

En este escenario, resulta imposible no destacar el contraste de esta historia: **la convicción, la valentía y, sobre todo, la perseverancia de los dirigentes y socios del Sindicato de Empresas Carozzi S.A. N°1**, que durante quince años han sostenido una lucha desigual sin renunciar a sus principios ni a la defensa de un trato igualitario. Su persistencia no es romanticismo sindical: **es coherencia frente a un poder que eligió la represalia y violentar sus propios principios y valores que profesan sin ante la elección del diálogo con altura de mira**.

Si Empresas Carozzi quisiera realmente **hacer carne su mal llamada Cultura**, el camino no es complejo, pero sí incómodo: debe **poner fin de inmediato a toda forma de discriminación sindical**, reconocer al Sindicato N°1 como interlocutor legítimo, **restituir el trato igualitario**, reparar el daño causado durante años de exclusión y **abandonar la lógica de castigo como método de gestión**. Debe entender, de una vez, que la libertad sindical no es una concesión graciosa, sino un derecho, y que **los valores no se declaran: se practican, incluso y sobre todo cuando incomodan al poder**.

Mientras eso no ocurra, la llamada **Cultura Carozzi** seguirá siendo **una falacia funcional**, eficaz para el marketing, los informes de sostenibilidad y los discursos corporativos, pero vacía de contenido cuando se observa el trato real hacia quienes construyeron a ganar los derechos que hoy otros disfrutan. Porque **no hay pasión por el trabajo bien hecho cuando se castiga a quienes hicieron ese trabajo posible**, ni equidad cuando la libertad sindical se transforma en una desventaja económica.

Carozzi ha demostrado una enorme eficiencia para recomprar acciones, ordenar su propiedad y maximizar utilidades. Pero esa misma eficiencia **no aparece cuando se trata de reconocer su propia historia laboral ni de corregir injusticias evidentes**. Tal vez así se pueda seguir siendo rentable. Lo que resulta cada vez más difícil de sostener es la pretensión de ser respetada.

Porque el respeto no se construye con slogans ni con utilidades acumuladas. **El respeto se demuestra honrando a quienes, con coherencia y principios, conquistaron los derechos que hoy la empresa administra**.

Y en esa prueba, la realidad vuelve a ser contundente: la **Cultura Carozzi no es un valor traicionado, sino un relato que se cae a pedazos, cuando se lo contrasta con los hechos reales**.