

América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales

ÁLVARO ORSATTI

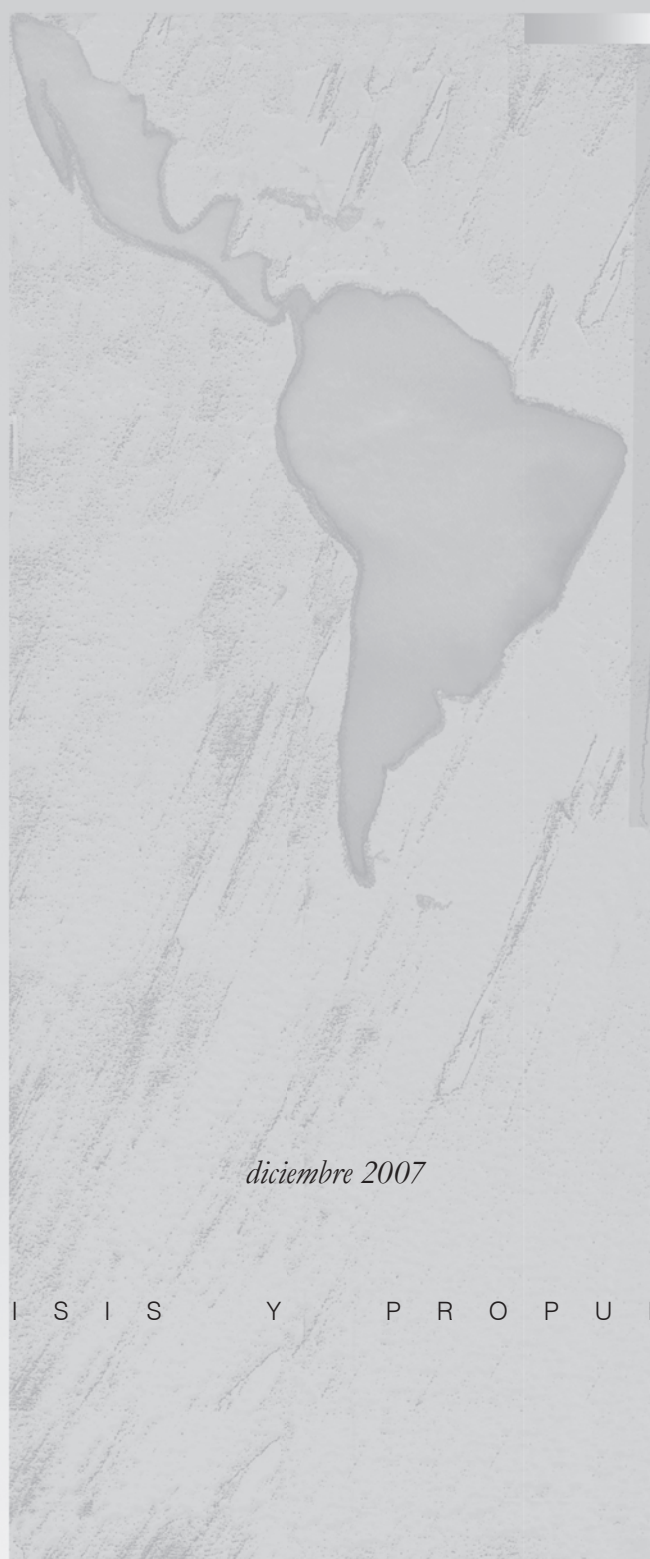


Evaluación y Perspectivas de la Acción Sindical en el Mercosur	ÁLVARO CORONEL
Seguridad Social en América Latina y Conosur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical	ERNESTO MURRO
Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa	FLAVIO BENITES
Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales	THOMAS GREVEN
Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo transnacional en América Latina?	FLAVIO BENITES
O monitoramento de empresas multinacionais	KJELD JAKOBSEN
El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical	KJELD JAKOBSEN
Panorama Sindical de Venezuela	ROLANDO DÍAZ
El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones	RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL
Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada	NISE JINKINGS
Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica	ADALBERTO MOREIRA CARDOSO
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER
La política laboral de los gobiernos progresistas	OSCAR ERMIDA URIARTE
El sindicalismo frente al MERCOSUR	MARIA SILVIA PORTELA DE CASTRO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.
Se admite la reproducción total o parcial, a condición de mencionar la fuente y se haga llegar un ejemplar.

América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales

ÁLVARO ORSATTI



diciembre 2007

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Friedrich Ebert Stiftung
Fesur – Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941

Realización gráfica integral: www.glyphosxp.com
ISSN:1510-964X
D.L.: 344.033/07

Índice

PRESENTACIÓN	5
I. ESTRUCTURAS Y ACCIONES SINDICALES POR EMPRESA MULTINACIONAL	7
II. ACUERDOS MARCO	9
II.1 Características de los AM	10
II.2 Nómina de AM	11
II.3 Alcance de los AM	12
II.4 Otros acuerdos en sentido amplio	15
III. ESTRUCTURAS Y ACCIONES SINDICALES EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE	17
III.1 Acuerdos Marco	17
III.2 Otras prácticas	18
III.3 Consensos con ORIT	22
III.4 Denuncias de FSI en relación a las Directrices OCDE	23
III.5 Acuerdo Regional en el sector gráfico	24
IV. COMENTARIOS FINALES	26
ANEXO	28

Presentación

El nuevo internacionalismo sindical presenta una oportunidad superior que en el pasado para el trabajo ante las multinacionales articulado entre confederaciones nacionales y organizaciones de sector. Para aplicar un enfoque de este tipo, en América Latina y Caribe (ALC) existe, desde 1994, un acuerdo entre las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) que ha desarrollado un trabajo de articulación entre estas organizaciones, a través de la Coordinadora ORIT-FSI, mediante la realización de reuniones anuales y de una coordinación rotativa.

En la reunión del 2007 (Mar del Plata, 22 marzo), FESUR propuso la creación de un Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, para acompañar las acciones de las FSI en lo

que es su principal campo de actuación, en forma coordinada con la ORIT, cuyo programa de acción 2005-2009 también incluye actividades en esta línea. La primera reunión del Grupo se concretó algunos meses después en Montevideo (6 septiembre 2007), con la presencia de la mayor parte de los miembros de la Coordinadora.

El foco de esta actividad fue puesto en los Acuerdos Marco (AM) de las FSI, denominados alternativamente Acuerdos Marco Globales o Internacionales, estrategia que tiene un papel destacado en varias de las FSI. Dado que se trataba de alcanzar un balance sobre el «estado del arte» en la aplicación de este instrumento, FESUR implementó un proceso de consulta mediante una encuesta estructurada a los encargados de las FSI en la re-

gión. Tal encuesta se centraba en el pedido de información y opiniones sobre los AM, así como de los procesos que suelen ser su origen (redes, foros, comités de empresa), junto a otras estrategias laterales también referidas a multinacionales. Asimismo, se solicitaba incorporar comentarios específicos sobre las «multilatinas», es decir, las empresas de capital nacional que han seguido un proceso de internacionalización que incluye la creación de filiales en el exterior.

Sobre esta base, así como de información complementaria recogida de los sitios web de las FSI y del propio intercambio de opiniones en el taller, se obtuvo el conjunto de información que se presenta en este documento, para

estimular un intercambio de buenas prácticas entre las FSI y entre éstas y ORIT.

Las organizaciones participantes y sus representantes fueron: FITIM (Jorge Almeyda), ICM (Carlos Salguero y Alberto Robles), FITTVC–ORI (José Ramírez), REL–UITA (Gerardo Iglesias), ISP (Jocelyo Drummond), ICEM (Sergio Novais), ITF (Gabriel Mocho) y FIP (Francisco Iturraspe). También asistieron ORIT (Alvaro Orsatti), CCSCS (Fernando Berasain), CUT–Brasil (José Drummond), y PLADES (Juan Carlos Vargas).

El proceso de levantamiento de las encuestas y la redacción de este informe estuvo a cargo de Alvaro Orsatti, asesor de CSI–ORIT.

Achim Wachendorfer
diciembre 2007

I.

Estructuras y acciones sindicales por empresa multinacional

La mayor parte de las FSI tienen representación en sectores que, en el plano global, tienen una fuerte presencia de empresas multinacionales¹. Los casos más evidentes son la FITIM, ICEM, UITA, ICM, UNI, FITTVC. Asimismo, también se observa fuertes procesos de privatización en sectores de actividad donde las FSI tienen presencia, como son los casos de ISP e ITF. Otras FSI con presencia de multinacionales son la FIP (Federación Internacional de Periodistas), en relación a las agencias internacionales de noticias, y la IE (Internacional

de Educación), respecto de las multinacionales de la educación superior, particularmente en las escuelas de negocios (MBA, Master of Business Administration).

En este contexto, el principal instrumento de trabajo de las FSI en relación a las multinacionales ha sido la conformación de estructuras (centradas en la comunicación virtual y presencial episódica) de encuentro de las organizaciones representativas de los trabajadores de la casa matriz y filiales. Tales estructuras

¹ Se ha optado por la denominación «multinacional» en vez de la alternativa «transnacional», de extendido uso, incluso por algunas FSI, por una razón institucional-formal: es la que utiliza la Confederación Sindical Internacional (CSI). Adicionalmente, importa también el hecho de que es la que utilizan la OIT y la OCDE. Por otra parte, el término multinacional es conceptualmente mas amplio, permitiendo entonces referirse de manera más flexible a todo tipo de empresas internacionalizadas, sin introducir criterios de mayor rigidez que no se justificarían en el contexto de las estrategias sindicales hacia empresas internacionales.

pueden asumir la forma de «comités», «redes», «alianzas», casi siempre con la búsqueda de un AM como objetivo principal². El cuadro 1.1 presenta una recopilación de tales estructuras, con casi 70 ejemplos.

Existen también otras acciones con menor grado de estructuración, incluyendo las que algunas FSI denominan «diálogo social», las

que también están registradas en dicho cuadro, superando los 40 ejemplos.

En este marco general, existe un proceso creciente de «alianzas» entre las FSI, atendiendo a sinergias sectoriales e, incluso, la existencia de cierto grado de superposición en su cobertura sectorial. El cuadro 1.2 presenta cinco ejemplos.

² Otro instrumento de acción sindical vinculado es el «Observatorio», con varios ejemplos en Europa y también en ALC (ver más adelante).

II.

Acuerdos marco

En la evaluación presentada en el punto anterior, se excluyó adrede a los AM ya destacados en la presentación, en tanto forma superior de trabajo sindical de las FSI respecto de las multinacionales.

Los AM son firmados por la gerencia mundial de una empresa y la FSI del sector correspondiente, con contenidos centrados en las variables sociolaborales, en el contexto de las normas internacionales de trabajo de la OIT.

Las FSI han propuesto «modelos» de contenido para AM que son complementarios y acumulan hacia el futuro:

el primero y más importante, por surgir de un consenso de todas las FSI, es el aprobado en

1997 con la denominación «Código Básico de Prácticas Laborales» por el Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales CIOSL–Secretariados Profesionales Internacionales (SPI, la denominación anterior, hasta el 2001, de las actuales FSI).

Posteriormente, FITIM, FITTV e ICM³ presentaron sus propios «Acuerdos Marco Tipo», siguiendo el mismo patrón, aunque agregando importantes cláusulas complementarias. La relevancia del modelo de FITIM es que corresponde a una de las FSI con más AM efectivamente firmados. La particularidad del modelo FITTV es que se especializa en algunos campos, como las condiciones de trabajo y la cadena de suministro. Asimismo, considera tam-

³ El modelo de ICM es muy reciente (noviembre 2007), y sustituye a otro que había elaborado FITCM. Existe también una propuesta de modelo elaborado desde la FIP /FEPALC regional latinoamericana (ver más adelante).

bién a los trabajadores a domicilio, definidos como aquellos que llevan a cabo un trabajo mediante un contrato directo o indirecto, aparte del realizado en los locales del empleador, a cambio de una remuneración, que resulta en la provisión de un producto o servicio tal como especifique el empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, material u otros medios empleados. Finalmente, en el modelo ICM destaca el tratamiento del tema salud y seguridad en el trabajo, así como la actualización de diversos criterios.

II.1 Características de los AM

Principios generales. En el primer modelo, el objetivo general era «reconocer las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios»;

En el caso de la FITIM y la FITTV, estas formulaciones generales eran más amplias. Veamos:

- ▶ FITIM: *«la globalización económica está reduciendo los obstáculos al movimiento de mercancías, servicios y capital, y permitiendo a las empresas transnacionales crear redes mundiales de producción y distribución. Las empresas comerciales tratan de reportar un rendimiento a sus inversores, pero esta misión básica va acompañada de una responsabilidad social: mejorar el bienestar de las sociedades en que se establecen las empresas. Un requisito mínimo para cumplir esta responsabilidad es proteger el medio ambiente, respetar las normas laborales fundamentales de la OIT, y proporcionar sueldos y condiciones de trabajo decentes a los empleados de la empresa».*
- ▶ FITTV: *«ambas partes reconocen que su objetivo es establecer una relación mutua que facilite la mejora de las condiciones de trabajo y proteja a los trabajadores de abusos de acuerdo con la normativa laboral reconocida internacionalmente, la legislación nacional aplicable y los convenios colectivos. Así pues, se comprometen a apoyar*

activamente su implementación y declaran estar dispuestas a cooperar para prevenir y remediar cualquier contravención. El acuerdo está también dirigido a sentar la base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena, incluyendo la negociación de convenios colectivos detallados».

En los cuatro modelos se incorpora también la denominada **«condición mínima de contenido»**: *«las disposiciones del acuerdo constituyen sólo normas mínimas. La empresa no las utilizará como máximas o como las únicas condiciones permitidas, o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse»* (de acuerdo a la redacción de CIOSL–SPI). En el caso de ICM se plantea una relación directa con la cuestión organizativa: *«el éxito del Acuerdo dependerá de la fuerza de los sindicatos. La plena implementación en el nivel nacional solo será posible cuando los trabajadores estén organizados en sindicatos libres y con negociación colectiva en el nivel nacional y por empresa».*

Normas mínimas: CIOSL–SPI ha propuesto la siguiente fórmula: *«todo trabajador que produzca bienes o suministre servicios manufacturados, vendidos o distribuidos por la empresa debe recibir un salario justo y condiciones de trabajo decentes y debe disfrutar de las normas de trabajo internacionales establecidas por los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138 de la OIT».* Por lo tanto, el repertorio de convenios es el mismo que, un año después, sería formalizado como parte de la Declaración de la OIT sobre Principios y Normas Fundamentales en el Trabajo. Posteriormente, FITIM y FITTV registraron el agregado del convenio sobre trabajo infantil (aprobado en 1999).

Tanto CIOSL–SPI como los otros tres modelos incluyeron otras normas (el cuadro 2 presenta el detalle):

- ▶ convenios y recomendaciones de OIT sobre representación de los trabajadores, duración de la jornada, ingresos, seguridad social, maternidad, salud y seguridad

ocupacional, formación profesional, y trabajo a domicilio;

- ▶ otros instrumentos de la OIT bajo la forma de Códigos y Sistemas de Gestión;
- ▶ las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales;
- ▶ la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niños de Naciones Unidas.

Procedimientos. El modelo original CIOSL–SPI apenas mencionaba esta cuestión, al limitarse a señalar: «*el acuerdo incluirá un procedimiento para resolver dudas con respecto a la interpretación del significado de las disposiciones*». Los otros dos incorporaron muchas más precisiones, que se resumen en el cuadro 3.

Proyección a otras empresas vinculadas. Un aspecto de los modelos, que planteó inicialmente CIOSL–SPI y fue incorporado por los siguientes, es la cobertura de otras empresas comerciales vinculadas a la multinacional. Al efecto, se utilizan cuatro figuras, «contratistas», «subcontratistas», «abastecedores principales», «concesionarios o titulares de licencia»⁴. Entre los modelos incorporados posteriormente, FITTVC introduce una mención explícita al «trabajo a domicilio», e ICM a las «empresas conjuntas». El cuadro 3 presenta las definiciones utilizadas, así como las fórmulas propuestas en relación al criterio general, compromisos, procedimientos y sanciones.

II.2 Nómina de AM

Considerando sólo los AM de cobertura global y con una multinacional como contraparte (ver más adelante la sección «Otros Acuerdos en

sentido amplio»), los vigentes a mediados del 2007 son 60. La mayor parte de los AM provienen de cuatro FSI: UNI, FITIM, ICM e ICEM. Para estas dos últimas, hay que tener en cuenta que existe un acuerdo conjunto y, en el caso de la ICEM, otro compartido con ISP. El resumen por FSI es el siguiente, con base en el cuadro 3, que presenta el listado completo.

	Total
UNI	15
FITIM	15
ICM	11
ICEM	10
UITA	5
ISP–ICEM	1
ICM–ICEM	1
FITTVC	1
FIP	1
TOTAL	60

Existe una estimación sobre el volumen de empleo directo de las multinacionales con AM (FITIM e ICM, que realizan un balance anual sobre el tema): la suma alcanza a 4.3 millones de puestos en el 2007, en un ranking donde las empresas con 100 mil y más ocupados son las siguientes: Carrefour (383 mil), Daimler.Chrysler (372 mil), Volkswagen (325 mil), ISS (280 mil), Bosch (226 mil), Securitas (217 mil), Peugeot (207 mil), France Telecom (200 mil), EDF (168 mil), Telefónica (162 mil), Lukoil (150 mil), Accor (147 mil), Renault (131 mil), BMW (106 mil), Danone (100 mil).

⁴ Esta forma se corresponde con lo que frecuentemente se denomina «franquicia», de gran crecimiento actual. En ALC es utilizada especialmente en Brasil y México, seguida por Venezuela, Argentina, Chile y Colombia, existiendo 2500 redes (50% en Brasil). Es un tema especialmente importante para UITA, ya que varias de las principales franquicias son sobre alimentos y bebidas (Coca Cola, Mc Donald, KFC, Burger King, Pizza Hut), Coca Cola es un caso extremo de empresa de gestión más que de producción, con sólo 8000 empleados directos en el mundo (Fuente de los datos: IFA, International Franchise Association).

II.3 Alcance de los AM

Previo a la consideración del propio enfoque de las FSI sobre el alcance de los AM, interesa registrar los comentarios provenientes de la OIT («Organizarse en pos de la justicia social», 2004):

- ▶ «aunque no encajan exactamente en ninguna de las categorías de relaciones laborales, cabe considerarlos una forma de diálogo social internacional entre empresas multinacionales y las FSI, tomando en cuenta que frecuentemente establecen que el procedimiento debe guiarse por un diálogo permanente entre las partes».
- ▶ «no suplantán a la negociación colectiva en los planos nacional y local, si bien contribuyen a fijar unas condiciones mínimas, basadas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en especial el derecho de organización».
- ▶ «dado que estos acuerdos generalmente rigen también para las filiales proveedores y subcontratistas en los países donde los trabajadores tropiezan con obstáculos en lo que atañe a la libertad sindical, pueden contribuir a resolver tales problemas y a ampliar la cobertura sindical».
- ▶ «como muchos de dichos acuerdos establecen procedimientos de seguimiento y mecanismos para tratar los conflictos que

no es posible resolver en el plano local, pueden servir también para mejorar el diálogo social entre la dirección y los trabajadores de toda la empresa».

Este enfoque es reivindicado en lo sustantivo por las propias FSI, colocando como un elemento clave la posibilidad, en tanto recurso de última instancia, de «denunciar» el AM (adicional al hecho de que los AM tienen fecha de vencimiento, pudiendo renovarse o no), y la difusión pública de las diferencias entre el sindicato y la empresa, un recurso que ha demostrado frecuentemente ser eficaz. Hasta el momento, no existen antecedentes de denuncias sindicales sobre el funcionamiento de un AM, aunque sí se presentan casos de campañas aplicadas a episodios concretos de lucha, en que se menciona la brecha entre el contenido de los AM y el comportamiento empresarial. El caso más destacado en tal sentido es el de Telefónica, en Perú y Argentina.

En los recuadros que se presentan a continuación (páginas 13 y 14) vemos dos evaluaciones recientes realizadas por la FITIM y la UITA.

En este marco, la estrategia de las FSI ha comenzado a plantearse las consecuencias jurídicas de los AM o, en otros términos, si existen elementos vinculantes a nivel de la normativa nacional. Este enfoque está ya presente en, al menos, el sindicalismo español y francés.

RECUADRO 1. FITIM: RECOMENDACIONES SOBRE ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES, 2006 (SÍNTESIS).

I. Mejoramiento del contenido de los AMI

Los AMI son primordialmente un instrumento que pueden utilizar la FITIM y sus afiliados para implantar normas laborales mínimas en todos los establecimientos de las empresas transnacionales y sus cadenas de suministro.

Todos los AMI han de:

- contener las normas laborales fundamentales de la OIT, con un claro número de referencia;
- abarcar todos los establecimientos de la compañía en el mundo entero;
- incluir un compromiso firme e inequívoco de la transnacional de que se aconsejará a los proveedores y a los subcontratistas que adopten normas similares para sus trabajadores, sancionando finalmente el incumplimiento con la ruptura de relaciones comerciales con ese proveedor o subcontratista;
- prevalecer en todos los casos sobre las leyes nacionales que no se conformen a las normas laborales fundamentales de la OIT.

Es también necesario:

- que una de las partes signatarias sea un representante de la FITIM o una persona debidamente autorizada por ella;
- garantizar que el acuerdo se difunda en los idiomas apropiados dentro de un período convenido después de firmarse a todos los trabajadores y directores de la totalidad de los establecimientos de la compañía, y a todos los proveedores y subcontratistas;
- hacer los máximos esfuerzos para incluir otras cuestiones pertinentes, como: el acceso del sindicato a los establecimientos, disposiciones para prohibir el uso de trabajadores de sustitución, procedimientos de aplicación.

II. Principios para la negociación de AMI

1. La FITIM coordina la manera de tratar con la empresa para iniciar las discusiones.
2. Cuando se plantee la cuestión de un AMI, se ha de transmitir inmediatamente la información a la FITIM y a los afiliados afectados antes de iniciar cualquier negociación.

3. Mantener constantemente consultas con los afiliados a la FITIM que tengan miembros en la empresa en todas las fases de las negociaciones, cuando esos afiliados no intervengan directamente en ellas.
4. Mantener informados a todos los afiliados afectados de la celebración de negociaciones sobre un AMI.
5. Considerar la participación de otras FSI en las negociaciones.
6. Hacer esfuerzos para conseguir AMI fuera de Europa.
7. Establecer más contactos directos con las compañías y sobresalir más como asociado en la negociación.
8. Ejercer mayor presión de los afiliados sobre sus bases para firmar acuerdos.
9. Ver los acuerdos como uno de los objetivos de las campañas mundiales sobre determinadas compañías.
10. En caso de fusión o de absorción de compañías con un AMI, hacer todo lo posible para que el AMI abarque a todos los establecimientos de la nueva compañía.

III. Aplicación de los AMI

1. La coordinación global de la aplicación de los AMI es función de la FITIM, pero responsabilidad de todos.
2. El trabajo de aplicación del AMI debe planificarse antes de firmar un AMI, y comenzar inmediatamente después de la firma.
3. El establecimiento de redes sindicales es prioritario y de fundamental importancia.
4. Es preciso desarrollar la formación y mejorar los métodos de comunicación para tener la seguridad de que los afiliados disponen de los medios necesarios para aplicar verdaderamente los AMI.
5. Las Oficinas Regionales de la FITIM deben desempeñar una función central para ayudar a los afiliados en la formación sobre el uso de AMI y su aplicación.
6. Cuando proceda, se debe establecer contacto con ONG para ayudar en las actividades de aplicación.

7. Los afiliados deben elaborar planes para organizar plantas de la compañía del AMI donde no haya actualmente un sindicato.
8. En los proveedores y subcontratistas hay muchas violaciones de AMI, y los afiliados deben elaborar estrategias concretas para la sindicación en esos lugares de trabajo y para la aplicación del AMI.
9. Cuando se le pida, la FITIM coordinará campañas de sindicación específicas en cada país en que pueda utilizarse el AMI, y en que se requiera la solidaridad de los afiliados de todo el mundo.
10. Los afiliados deben informar a la FITIM sobre los progresos realizados en la aplicación del AMI.
11. El Secretariado de la FITIM debe presentar al Comité Ejecutivo de la FITIM informes regulares

sobre los progresos realizados en la aplicación de un AMI.

IV. Imposición de AMI

1. Notificación de los afiliados a la FITIM sobre abusos de acuerdos, proporcionando una información clara y pruebas de las violaciones.
2. Prioridad del nivel local/nacional para la resolución de las quejas sobre AMI
3. Investigación por la FITIM de posibles instrumentos para imponer en las compañías, especialmente donde continúen las violaciones.
4. Realización de campañas mundiales contra las compañías donde prosigan las violaciones.
5. Denuncia de un acuerdo como último recurso.

RECUADRO 2. UITA: RESOLUCIÓN SOBRE ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES, MARZO 2007.

La consolidación de las industrias donde trabajan los miembros de la UITA ha continuado su ritmo, disminuyendo aún más el número de actores globales predominantes. El único resultado indudable de esta tendencia es una presión a la baja sobre los términos y las condiciones de trabajo de los trabajadores en estas industrias. Las empresas continúan su explotación en los países con bajos costos y escasos derechos laborales y la UITA cree no se debe permitir que ello persista.

Se ha comprobado que la afiliación sindical es la única forma certera para que los trabajadores protejan sus intereses, pero este derecho está siendo crecientemente negado a los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo.

UITA puede desempeñar un papel clave para respaldar los derechos de los trabajadores a lo largo del mundo mediante la negociación de AMI, con miras a establecer relaciones en un ámbito global, como es el caso con Coca Cola. Los AMI no constituyen una panacea para los problemas que confrontan los trabajadores pero, si son formalizados cabalmente, pueden brindar un resultado positivo para la protec-

ción de los derechos de los trabajadores y, lo que es más importante, para el desarrollo de una fuerte solidaridad entre las afiliadas de la UITA y los efectivos que trabajan en las mismas compañías multinacionales.

Este Congreso encomienda a la UITA:

- ▶ trabajar con las afiliadas con el propósito de identificar objetivos específicos para las compañías relativas a los AMI;
- ▶ asegurar que todas las afiliadas afectadas intervengan plenamente en todo AMI y campaña de reconocimiento;
- ▶ asegurarse que las afiliadas asuman la responsabilidad para realizar campañas y organizar al personal de una multinacional como parte de cualquier campaña relativa a los AMI en las compañías objeto de acción;
- ▶ actuar con las afiliadas a fin de elaborar modelos claros de mejores prácticas para la iniciación, negociación, contenido y aplicación de todo.

II.4 Otros acuerdos en sentido amplio

En una definición amplia de acuerdo, se encuentran otros protocolos que se asemejan a éstos en algunos aspectos y se diferencian en otros, en el sentido de que:

- ▶ Tengan un alcance regional o subregional. Existen ejemplos en África, Asia y América Latina (ver más adelante) y, especialmente, en Europa.
- ▶ Tengan un menor estatus, como el acuerdo de FITTVC–ORIT con la multinacional norteamericana GAP, enmarcado en el enfoque de la RSE.
- ▶ Se fundamente en una situación de urgencia, como es el caso de UNI–Finanzas y los bancos Barclays y ABN Amro, en proceso de fusión en el 2007.
- ▶ La contraparte de la FSI sea una cámara empresaria, como el acuerdo alcanzado por la ICM con la CICA (Cámara Internacional de la Construcción), la UNI–Postal con la UPU (Unión Postal Universal, institución especializada de Naciones Unidas de la cual UNI es miembro, junto a los correos nacionales, sector privado y asociaciones de clientes y usuarios), y la ITF con los empleadores marítimos, para encarar el problema específico de los BDC (Buques de Conveniencia), creando el IBF (Foro internacional de Negociación)⁵.

Existen también otros modelos de trabajo emparentados:

- ▶ Los Acuerdos Generales de Servicios Públicos (AGSP, o GAPS, en inglés) de la ISP, en alianza con otras organizaciones: Consumers International, One World Action, Public World. Este enfoque, que también es conocido como PPP (Public–Private Partnership), pone el foco en la interdependencia de los servicios públicos, y la elaboración de soluciones globales para colmar la brecha de desigualdades. Incluye la necesidad de disponer de normas internacionales en materia de control ciudadano a escala local. Los servicios considerados son: acceso al agua potable, servicios de saneamiento, servicios básicos de salud, educación, energía, transporte, otros servicios esenciales. Se identifican varias brechas de recursos: responsabilidad democrática, equidad, género, laboral, ética, de resultados, de sostenibilidad.
- ▶ La participación sindical de la UITA en el Foro Intergubernamental creado en el 2007 en el marco del Convenio Internacional del Café, por la OIC (Organización Internacional del Café), con el sector privado, ONGs y sindicatos.
- ▶ La participación de la UNI como miembro consultivo de la administración de la norma de responsabilidad social empresaria SA 8000, con el aval del conjunto de las FSI.

5 En el negocio marítimo, los BDC compran banderas nacionales (con Panamá como un caso extremo en ALC), aprovechando la falta de legislación en materia de seguridad e higiene laboral en el sector, con lo que se practica una política de no responsabilidad con los trabajadores, llegando a situaciones en que los tripulantes son abandonados en los puertos. También se abonan bajos salarios y se fuerza a los marinos a trabajar horas excesivas bajo condiciones de trabajo no seguras. ITF asumió, a escala internacional, la organización y negociación de los marinos, elaborando un convenio colectivo aceptable, en cuyo marco extiende un «certificado azul» a los buques cubiertos por un convenio aceptable. Esta situación ya se presenta para alrededor de 8000 buques y 300000 trabajadores. El procedimiento utilizado permite que, ante incumplimiento se avise a los trabajadores y en el puerto próximo se investigue al empleador. Para ello ITF cuenta con 135 inspectores en otros tantos países. También se ayuda a los marinos abandonados, cubriendo sus salarios no pagados. En el 2003, ITF propuso, y obtuvo, la creación del IBF, con la International Maritime Employers' Committee, que crea un código de conducta internacional, con el propósito de negociar mejores salarios y condiciones a los marinos. Desde dicha fecha, el IBF ha venido firmando convenios sobre salarios y condiciones de trabajo para la gente de mar con inclusión de un convenio marco para coste completo de la tripulación (CCT), aumentos salariales y procedimientos para la solución de conflictos. Este enfoque ha recibido un claro apoyo en el 2006 desde la OIT, con la aprobación del Convenio sobre Trabajo Marítimo «refundido», sobre la base de 68 instrumentos desde 1920. Su origen es una resolución conjunta del 2001 con organizaciones de armadores y gente de mar, luego avalado por los gobiernos y complementa el convenio de la OMI (Organización Marítima Internacional) (informe presentado por ITF en el taller).

- La creación de un «instituto» mixto por la FIP (con el acompañamiento de la UNI): es el caso del INSI (Instituto Internacional para la Seguridad de la Prensa, o International News Safety Institute), con sede en Bélgica, que es una alianza con IPI (International Press Institute) y otras organizaciones, junto a la BBC, Reuters, The Guardian, Red Globo. Su objetivo es fomentar y desarrollar programas de seguridad para todos los trabajadores de los medios de comunicación, con carácter local e internacional; alentar los acuerdos sobre sanidad y seguridad entre las empresas y el personal; difundir información a través de sesiones de formación práctica, consejos y publicaciones; promover prácticas idóneas para el sector en cuanto a formación, equipamiento y trabajo de campo; investigar, desarrollar y promover servicios de seguridad; establecer una red mundial de organizaciones comprometidas con la reducción de riesgos; respaldar iniciativas de concientización respecto de aconteci-

mientos relacionados con los medios de comunicación. El INSI ha elaborado un Código de diez principios y publicado el estudio «Matar al mensajero. El grave costo de la información», obtenido de una encuesta mundial sobre la protección de los periodistas, publicado en el 2007.

- El trabajo sindical ante el Banco Mundial, con relación a los estándares de seguimiento creados por aquel en el 2006 para reglar las operaciones de su brazo privado, la Corporación Financiera Internacional (CFI). La oficina de Global Unions en Washington, junto con ITF, en representación del conjunto de las FSI, participa del grupo asesor laboral, que ha observado varios casos concretos de planes de inversión que no reunían las condiciones aceptables, derivando en su revisión. También la ICM tiene una línea de intervención similar ante el Banco, referida a su financiamiento de obras de construcción por licitación pública.

III.

Estructuras y acciones sindicales en América Latina y Caribe

Esta sección repite el análisis efectuado a nivel global, aplicado a ALC. Para ello se ha integrado el capítulo de estructuras y acciones con el de AM, incorporando dos temas específicos.

III.1 Acuerdos Marco

De los AM enumerados en la sección anterior, 47 tienen vigencia en ALC, en el sentido de que, según la encuesta realizada entre las FSI, allí se encuentran filiales. El detalle es el siguiente: 13 FITIM, 11 UNI, 7 ICM, 7 ICEM, 5 UITA, 1 FITVC, 1 ISP–ICEM, y 1 ICM–ICEM. El cuadro 4 ya mencionado contiene más información, en su segunda columna⁶.

Una primera evaluación respecto de los AM en la región se refiere a si ha permitido fundamentar acciones reactivas a comportamientos antisindicales. En este campo, el caso del AM de UNI con Telefónica de España pudiera ser considerado el más destacado, por un episodio peruano: en el 2002, los sindicatos SUTTP (CGTP) y FETRATEL (CUT) enfrentaron la política de flexibilización laboral centrada en el recambio de buena parte de la planta anterior con jóvenes sin experiencia organizativa, mediante una huelga de casi dos meses y una campaña jurídica, que terminó con una intervención positiva del mayor nivel, que llevaron a la empresa a retroceder. Ha habido también una utilización del AM en Argentina por parte

⁶ Esta cuantificación es de mínima, en el sentido de que pudiera faltar el registro de filiales de algunas de las otras multinacionales con AM. Obviamente, la existencia de otras empresas comerciales vinculadas amplía también el universo.

de FOEESITRA, en relación al centro de llamadas Atento, dependiente de Telefónica.

Una segunda utilización de los AM se refiere a la aplicación en campañas de sindicalización, allí donde no existen aún organizaciones:

- ICM ha señalado que, para ello, ha debido enfrentar el hecho de que las filiales de multinacionales con AM manifiestan «no conocerlos» (Faber Castell, Skanska), y menos aún los trabajadores. En esta dirección, se está promoviendo la participación de organizaciones en alianzas aplicadas a estas empresas, así como a las que forman parte de la Red Global de Cemento recientemente constituida.
- UITA ha destacado que el AM con Chiquita ha ayudado a incorporar a COLSIBA 5000 nuevos afiliados, junto a una positiva negociación colectiva.
- UNI es otro ejemplo de esta utilización de AM, con referencia a Quebecor, permitiéndole crear o reconocer sindicatos en Perú y Brasil, y Carrefour, que le ha permitido activar en Colombia y R. Dominicana.

Los resultados positivos del AM con Chiquita se extienden a pactos y diálogos en otros países (Guatemala, Honduras, Costa Rica), aún cuando la empresa había considerado al AM básicamente un instrumento de RSE, que no debía llevar a mayores consecuencias prácticas, habiendo incluso amenazado con denunciarlo. Chiquita también debió pagar una multa de 25 millones de dólares por demanda de la justicia norteamericana, que la encontró culpable de entregar cerca de 2 millones de dólares a grupos paramilitares colombianos durante diez años.

Como se adelantó más arriba, en ALC existen también algunos AM de alcance regional o subregional:

- El alcanzado (en 1997) por Volkswagen y las afiliadas de FITIM en Argentina y Brasil, centrado en cuestiones de formación profesional.
- El firmado por FCIB (First Caribbean International Bank) en 2005, con el consejo regional de trabajadores bancarios del Caribe integrado por once organizaciones, nueve de las cuales estaban afiliadas a UNI–Finanzas Américas. El banco había surgido en el 2002 de una fusión entre el banco Barclays y el CIBC (Canadian Imperial Bank of Commerce), con cobertura en 29 islas de 15 países de la subregión.
- El acordado por UNI–Gráficos y COLANTINGRAF (Confederación Latinoamericana de la Industria Gráfica) a fines del 2005 el cual, por sus particularidades, merece un análisis detallado (ver III.5).

El AM de UITA con Fonterra ha permitido también estrategias sin antecedentes previos: en Chile (en el 2005), su filial Soprole acordó una «expresión nacional» con su sindicato, participando también la OIT y la cartera laboral; en Argentina (también en el 2005), el sindicato local ATILRA firmó un convenio de cooperación con el sindicato neozelandés MZDWU, para, entre otros temas, vigilar el cumplimiento del AM en ALC.

III.2 Otras prácticas

De forma similar a los AM, las estructuras existentes a nivel global tienen una proyección hacia las regiones. Asimismo, las FSI⁷ tienen una práctica, en el marco de sus funciones, en materia de acciones nacionales o intrarregionales propias, de alianzas. Como resulta lógico, una parte importante de estas actividades de las regionales de las FSI alcanzan a las multila-

7 El trabajo sindical latinoamericano basado en el enfoque de los comités de empresa multinacional no se limita a las FSI: en la tradición de las federaciones internacionales profesionales de la CMT (Confederación Mundial de Trabajadores) y la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores) se encuentra un importante caso en Chile: el holding Pizarreño/Grupo Etex, que combina capital nacional con capital belga, integrado por siete empresas, con 1300 empleados, el 60% de los cuales está sindicalizado. La organización sindical más importante es el Sindicato Cerámicas Cordillera, afiliada a la CAT Chile.

tinias, incluyendo la búsqueda de AM específicos (UNI ha explicitado este enfoque en su Congreso del 2007).

El cuadro 6 refleja esta gran variedad de iniciativas, de acuerdo a información recogida de las propias FSI⁸. A continuación se destacan algunas de experiencias.

FITVVC: Esta Federación desarrolla dos acciones sobre una base tripartita (incluyendo multinacionales) y ONGs, que trabajan sobre el nuevo escenario producido por la finalización del Acuerdo Multifibras de la OMC, en el 2004:

- El Foro Multifibras, participando más de 70 organizaciones. El principal reto del Foro es que las empresas divulguen (siguiendo el ejemplo de Nike) la lista de sus proveedores. En ALC el Foro ha trabajado en relación a Honduras y Nicaragua.
- La alianza internacional Mecomaq (Mejoramiento Continuo en la Maquila), que incluye las multinacionales GAP, Inc. Timberland y The Limited, así como ONGs, financiado por varias agencias de desarrollo Internacionales, principalmente USAID (Agencia de EEUU para el Desarrollo Internacional) y las marcas que participan. Mecomaq está implementando en seis países: Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras, R. Dominicana y Costa Rica. Los objetivos prin-

cipales del Proyecto son mejorar el diálogo entre los actores claves del sector, para promover el mejoramiento tanto de las condiciones laborales como de los sistemas gerenciales que promueven el cumplimiento de estándares laborales, para responder a las nuevas demandas por parte de las marcas y de los consumidores, y mejorar la competitividad en el mercado internacional. Para ello, se organizan talleres con gerentes, supervisores, líderes sindicales y trabajadores, y reuniones periódicas de comités consultivos multipartitos, que elaboran diagnósticos del sector y las empresas en cada país, considerando las tendencias actuales y los problemas principales, para dar seguimiento y asistencia técnica.

ICM: Además del trabajo con AM globales, ICM está creando nuevas redes en función de problemas detectados en países de la región: las referidas al sector forestal en el Cono Sur, y a la multilatina brasileña Odebrecht. En el primer caso, el centro está puesto en la forestal chilena Arauco, parte de la multilatina CELCO, que enfrentó un grave conflicto en el 2006, bajo la conducción de la organización afiliada, la Confederación de Trabajadores Forestales (CTF). La huelga (en la cual fue asesinado un trabajador durante la represión de una manifestación), finalizó con un inédito acuerdo entre los sindicatos y la empresa, incluyendo a todos los subcontratistas, aún

Este sindicato fue el anfitrión en septiembre del 2004 del Primer Encuentro Internacional de Sindicatos Grupo Etex, organizado por la FLATIC-FMTCM, con participantes de Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay, Perú y Bélgica. Como resultado de esta actividad, se creó una coordinadora de sindicatos del holding, encabezado por aquel sindicato. En abril 2006, se realizó la primera reunión, como inicio de un trabajo de revisión de temas estratégicos sobre relaciones laborales, remuneraciones, seguridad industrial, condiciones de trabajo, subcontratación, flexibilización, instrumentos internacionales. En esta actividad, la coordinadora cuenta con el apoyo técnico del CENDA (Centro de Estudios para el Desarrollo Alternativo). En noviembre del 2007 se realizó otra reunión, con la visita de los sindicatos de la matriz belga. Para esta actividad, la coordinadora dispuso de un monitoreo de las condiciones laborales y situación económica del holding (informe con base en Nueva Epoca, de FLATIC y una entrevista a Martin Pascual, del CENDA).

8 Como se adelantó, en ALC crece la importancia del enfoque de los «Observatorios» de multinacionales, con un ejemplo clásico (que ha cumplido diez años en el 2007) en el IOS (Instituto Observatorio Social) de la CUT-Brasil, y otros más recientes en la CUT Chile (a través del CENDA) y la UNT México (a través de la FESMEX). Esta práctica está también bastante extendida entre ONGs vinculadas al sindicalismo (como PLADES en Perú, la ENS en Colombia, y el CILAS en México). A fines del 2005, incluso (como en el caso de la UITA), estas prácticas han comenzado a articularse a través de la RedLat (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Multinacionales). Otro antecedente singular de trabajo hacia las multinacionales desde una FSI es el de la UITA, que ha construido un sistema informativo, a través de su web, sobre casos identificados de comportamientos subestándar de las multinacionales de los sectores representados por la Unión, e incluso por otras FSI, al adoptar una definición amplia (la problemática medioambiental, vinculado a su trabajo sobre la cuestión de la tierra) de los temas relevantes para su acción.

cuando la ley chilena obliga a negociar individualmente con los subcontratistas, sin admitir la reunión de los mismos o la negociación con la empresa madre⁹. En el segundo caso, la empresa aplica una estrategia de creación de sindicatos amarillos en relación a sus filiales, y desarrolla comportamientos antisindicales (con dos muertos en Panamá). La red estaba organizando, a fines del 2007, una campaña que vinculaba a las organizaciones afiliadas o fraternales del país sede, Perú y Panamá (respectivamente FTTCP, afiliada a la CGTP, CON-TICOM, afiliada a CUT Brasil, y SUNTRACTS, afiliada a CONUSI).

El AM de Impregilo ha utilizado también en Ecuador para crear un sindicato, con apoyo del grupo de trabajadores de la empresa madre, y se avanza hacia los subcontratistas Pyme. ICM promueve además la firma de convenios colectivos con organizaciones afiliadas y fraternales, habiendo alcanzado éxito en los casos de dos multilatinas en Colombia: la mexicana CEMEX y la local Argos.

UITA: Además de los casos ya mencionados de Chiquita y Fonterra, REL-UITA ha obtenido buenos resultados con Coca Cola (en una negociación colectiva en Colombia, en el 2006), y ha encontrado alguna capacidad de diálogo en Danone (fundamentado también en el AM). Por el contrario, enfrenta comportamientos fuertemente antisindicales por parte de Pepsi Cola y de Nestlé. Esta última reconoce a UITA en Europa pero no en ALC, lo que pudiera afectar la futura relación con Fonterra, dada la alianza estratégica recientemente formalizada en ALC.

El principal trabajo de UITA en la región se fundamenta en iniciales desarrollos a lo interno especializados en empresas o sectores (departamentos, comités de coordinación), que evolucionaron hacia federaciones o confederaciones latinoamericanas, como estrategia de democratización y descentralización de decisiones. En el campo de las bebidas, UITA ha desarrollado (desde 2003) encuentros de organizaciones sindicales, incluyendo Centroamérica y México, con apoyo dinamarqués. Ello permitió desarrollar campañas ante Pepsi Cola, y las multilatinas peruana Big Cola y mexicana FEMSA (embotelladora de Coca Cola, que estimula el solidarismo en sus plantas centroamericanas). En tal marco, está en preparación una Federación de Coca Cola, y ya se ha concretado la referida a la inicialmente multilatina Ambev/Brahma (actualmente Imbev, luego de la compra por la belga Interview), a partir de su comité sindical en Brasil. Respecto de esta empresa, y como parte de una alianza con ITF¹⁰, existe una positiva acción sindical (en el 2007) en relación a despidos en Argentina, que combinó acciones del sindicato de camioneros y de trabajadores de aguas gaseosas.

El modelo se ha aplicado también a la Industria Azucarera, a la Industria del Tabaco (a nivel de Mercosur) y a Nestlé (FELATAN), para la cual UITA tenía un Departamento. Parte la estrategia actual de esta última es incorporarse al Comité de Empresa Europeo de la empresa¹¹.

UITA ha iniciado además una línea de acción frente a la nanotecnología, que ya está presente en Kraft, Unilever y Nestlé.

⁹ ORIT ha elaborado, como apoyo a la ICM, y en el marco de Redlat, los informes «CELCO/Chile. Casos de multinacionales en la industria de la madera y celulosa-papel», (julio 2007) y «El sector de Servicios Múltiples como eje estratégico para el trabajo de ICM y otras FSI» (octubre 2007).

¹⁰ Los acuerdos con ITF han llevado además a una campaña (en el 2007) ante la transnacional española del atún (cuarto productor mundial), instalada en ALC desde el 2002 (en El Salvador y Brasil). En el primero de estos países tuvo un comportamiento abiertamente antisindical, con represión en un establecimiento de conservas de productos de mar de su propiedad, luego de que se creara un sindicato (SGTIPAC), registrado en la CSCS (Confederación Sindical de Trabajadores de El Salvador), aprovechando el nuevo escenario de la ratificación del convenio 87 de la OIT, en el 2006. Los sindicatos locales activos en la campaña han sido FESTRAS y FSSTSSABHRA. Se realizaron movilizaciones en distintos puertos del mundo, y se denunció la empresa ante el comité de libertad sindical de la OIT.

¹¹ Existe un trabajo de UITA con la OIT en relación a esta empresa, con apoyo de LO Noruega, que derivó en la publicación «Negociación Colectiva y Código de Conducta. Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en A. Latina» (AECI, Lima, 2000).

FIP: El punto de partida de la Federación es el hecho de que el sistema global de medios es dominado por diez conglomerados, con otras cincuenta compañías ocupando nichos y mercados regionales. Por esta vía, la información se ha convertido en una de las mercancías predominantes en la «sociedad de la información», lo que repercute sobre los trabajadores de la comunicación social, llevando a la presencia de nuevos trabajadores «globales y digitales». La estrategia regional se apoya en la nueva Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe (FEPALC) (creada en el 2004), continuadora de los fines del Grupo América Latina de la FIP, coordinando sus acciones y en contacto permanente con la Oficina Regional de la FIP para América Latina. Su presidencia actual está a cargo de la APU (Asociación de Periodistas del Uruguay), donde también se localiza la sede regional del ya mencionado INSI.

La actividad regional está centrada en el trabajo ante las agencias internacionales de noticias, siendo las más importantes en América Latina: UNI (United Press International, EEUU), AP (Associated Press, EEUU), AFP (Agence France Press, Francia), EFE (España), IPS (Inter Press Service, Italia), ANSA (Italia), y Reuters (R. Unido). Hasta el momento se han desarrollado cinco conferencias (desde el 2002, en México, Lima, Río, Caracas y Santiago), discutiéndose sobre las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores digitales en general y de los de agencias en particular, y creándose una red regional para la discusión conformada por periodistas, sindicatos, movimientos sociales etc. En este marco, se elaboraron un informe «Prensa Internacional: Vista regional. Reporte sobre Agencias Internacionales de Noticias en A. Latina; condiciones laborales» y un borrador de AM para el sector (este último en Santiago, noviembre 2007).

Últimamente ha habido dos conflictos con agencias internacionales de noticias, que involucraron a afiliados de FIP: en México, la AP se ha negado a aplicar el contrato con el sindicato local, pero la cuestión se reflató con el apoyo del sindicato norteamericano The Newspapers Guild, TNG. En el 2007 se ha rea-

lizado una teleconferencia Caracas–Washington–N. York–Bruselas–México, en camino a la creación de una red con los trabajadores de EEUU. En Venezuela, AFP intentó cerrar su oficina en el 2005, en medio de la discusión del contrato colectivo con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP). La empresa reaccionó intentando trasladar clandestinamente trabajadores desde Colombia para romper la lucha y cortar las comunicaciones de la agencia con el resto del «hilo» de la agencia. El también presentó una queja en el Comité de Libertad Sindical de la OIT contra el gobierno francés, importante actor en la conformación de la directiva de la Agencia en Francia. Los sindicatos franceses vinculados realizaron movilizaciones y desafiaron ordenes del director general. Como resultado, se revirtió el cierre de la agencia y se firmó el contrato colectivo, en condiciones ventajosas para los trabajadores.

IE: Se ha incorporado al trabajo del Grupo a partir de un estudio preliminar sobre las multinacionales (y multilatinas) del sector (presentado en el Encuentro Regional, San José, noviembre 2007), concebido como un desarrollo de su trabajo, ya muy estructurado, sobre el impacto en la educación de las negociaciones de servicios en la OMC. De acuerdo a este primer estudio, centrado en las escuelas de MBA (la mayor parte universidades nacionales), existen al menos setenta empresas multinacionales o multilatinas, repartidas entre las que ofrecen cursos para estudiantes latinoamericanos en su sede, las que han construido lo que se denomina «poder de red global» aplicado a la región (es el caso de las estructuras españolas y otras norteamericanas que operan en Miami), o las multilatinas, que suelen actuar en relación a los países limítrofes (las mexicanas y centroamericanas, las chilenas, colombianas, peruanas y argentinas). El enfoque de la IE se proyectará hacia las actividades educativas a distancia y a los contenidos propiamente educativos, mediante el análisis de las curricula.

ITF: Además de la aplicación regional de las estrategias globales, la Internacional también

ha enfocado un trabajo aplicado sobre las multilatinas: un primer caso se refiere a la brasileña ALL (América Latina Logística, del grupo GP Inversiones), que es la mayor empresa regional de soluciones logísticas integradas, respecto de la cual los sindicatos ferroviarios de Brasil y Argentina han firmado un acuerdo para proteger las tripulaciones, mediante el procedimiento de que cada vez que un tren cruza una frontera se baja una y sube otra. El otro campo de trabajo, todavía potencial, es el de las compañías de aviación, en que existe poca sindicalización y un generalizado comportamiento antisindical por los empleadores. El caso más importante es la multilatina chilena (LAN Chile, ahora denominada Latin American Network), pero el enfoque se extiende a TACA y COPA.

Otra acción importante de ITF en la región fue en relación a los comportamientos antisindicales de la filial panameña de la holandesa Smidt, en el 2002, que llevó a un largo procedimiento judicial, y un pronunciamiento de la cartera laboral, lo cual, acompañado por los sindicatos del país de origen, llevó a un resultado final positivo.

UNI: En ALC ha habido una intensa actividad en materia de creación de comités por parte de UNI-Finanzas, en alianza con el Comité Finanzas de la CCSCS (Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur), el apoyo del sindicalismo español y holandés, y el protagonismo del sindicalismo brasileño (desde la CONTRAF-CUT) derivando en estructuras de este tipo para los dos megabancos españoles (BBVA, Santander), HSBC, ABN Amro y los bancos multilatinos brasileños Banco do Brasil e Itaú. Desde UNI-Telecom también se ha mantenido la actuación del grupo Telefónica, proyectándolo a un trabajo hacia su subsector de telefonía móvil, y extendiéndolo hacia la multilatina mexicana Telmex-América Móvil, en relación a sus filiales en Centroamérica.

ICEM: Su trabajo se localiza básicamente en Colombia, donde desde el 2004 ha funcionado el Proyecto sobre Empresas Multinacionales para el Acuerdo Social, con apoyo de la IF

Metall de Suecia, aplicado a ocho empresas (el Grupo recibió un informe detallado de su coordinador Carlos Bustos), y en Brasil, donde ha estado localizada su oficina regional, en relación al sindicalismo del sector químico de ese país (ver cuadro 6).

III.3 Consensos con ORIT

En los últimos dos años, algunas FSI han coincidido con la ORIT en consensos sindicales sobre dos temas puntuales que involucran a las multinacionales en un lugar destacado:

- ▶ ISP y UITA han participado del Seminario Regional Trabajo y Medio Ambiente (Sao Paulo, abril 2006), organizado por ORIT y la Fundación Sustain Labour, vinculada a CCOO de España, en el marco de la Primera Asamblea Sindical sobre Trabajo y Medio Ambiente (Nairobi, enero 2006), organizada por el PNUMA, la CIOSL y la CMT. La Declaración de Sao Paulo resultante de la Conferencia establece una vinculación entre los graves problemas ambientales y las políticas neoliberales, que promovieron la privatización y la desnacionalización de empresas productoras de bienes públicos (agua, hidrocarburos) y, en general, una menor regulación del capital extranjero. En este marco, se rechaza la política del «doble patrón» aplicada por algunas empresas multinacionales, por medio de la «exportación» a la región de modalidades productivas, que repercuten negativamente sobre el medio ambiente, que no son aceptadas legal o socialmente en sus países de origen.
- ▶ Casi todas las FSI acordaron con ORIT una campaña internacional contra los contratos de protección patronal en México, lanzada en marzo del 2007, junto a organizaciones nacionales afiliadas (UNT, CROC), y otras estructuras de apoyo vinculadas (FESMEX, Centro de Solidaridad/AFL-CIO, CILAS, CEREAL, CENPROS). La comunicación conjunta destacaba la importante presencia de multinacionales (y multilatinas) entre quienes recurren a tales contratos, consi-

derando que ello configura «un caso flagrante de doble moral, aprovechando una mal entendida política gubernamental de promoción de inversiones». Las FSI también prometieron facilitar su experiencia en instrumentos internacionales (AM y Directrices OCDE). Intentan comprometer a las empresas multinacionales que actúan en la región en un comportamiento local más acorde con sus propias prácticas en la casa matriz.

III.4 Denuncias de FSI en relación a las Directrices OCDE

El sindicalismo internacional ha dado gran importancia a la estrategia de presentación de denuncias sobre multinacionales en relación a las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales, ante Puntos Nacionales de Contacto (PNC)¹².

A mediados del 2007 las denuncias efectuadas (incluyendo las efectuadas por ONGs) son 140, de las cuales 27 corresponden a FSI (o han tenido alguna forma de participación de menor nivel). A su vez, de estas cinco se refieren a situaciones latinoamericanas, de acuerdo al siguiente detalle:

▶ **Caso ChoiShin Co Ltd (Corea), Guatemala 2002–2003:** FITTVC mundial y su regional denunciaron a esta empresa maquilera por comportamiento antisindical, con participación de los dos sindicatos de empresa, miembro de FESTRAS (Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños) de la UITA, y el apoyo de las dos centrales coreanas (Federación de Sindicatos Coreanos, FKTU, y la Confederación Coreana de Sindicatos, KCTU). La empresa era proveedora de vestimenta para la mayorista norteamericana Liz Clairborne. El trámite fue realizado ante los PNC coreano, con participación del PNC de EEUU y Holanda

(dado que las actividades de las empresas se realizaban en el marco del Programa de Organización de la Maquila Centroamericana de ese origen gubernamental). El caso también fue presentado ante la OIT, la cual urgió al gobierno guatemalteco a ocuparse del tema, el cual, recientemente elegido, fue sensible a la presión y amenazó a las empresas con revocar su licencia de exportación. El PNC coreano también se reunió varias veces con la empresa y recomendó que preservara la cultura y prácticas laborales locales. Finalmente, revisó su decisión inicial de despidos, y acordó un primer convenio colectivo.

▶ **Caso Continental Tire (Alemania), México, 2002–2005:** ICEM mundial acompañó a dos ONGs alemanas en la denuncia de su filial mexicana Manufacturas Euzkadi ante los PNC de Alemania, derivado luego al PNC de México, por el comportamiento antisindical respecto del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE). A la vuelta de dos años y medio, y luego de una campaña ante el directorio y la asamblea de accionistas mundial, la denuncia tuvo éxito, al conseguirse la cesión de la empresa a los trabajadores acreedores por los salarios caídos durante ese período, dando nacimiento a la Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente. El acuerdo también implicaba, de parte de Continental, asistencia técnica y el compromiso de compra de un número de llantas anuales, y de parte del Estado mexicano, la eliminación de impuestos y la canalización de recursos públicos de líneas Pyme.

▶ **Caso G–4 Securicor (Reino Unido), Panamá y Uruguay, 2007:** UNI mundial denunció a esta empresa por comportamiento antisindical ante el PNC del R. Unido, como parte de una amplia campaña sobre una docena de filiales de esta empresa, incluyendo Wackenhut en EEUU.

¹² En el marco de la cooperación con TUAC, y de su participación en la Redlat, ORIT ya ha elaborado un primer informe («Experiencia latinoamericana en Directrices OCDE y Puntos Nacionales de Contacto», agosto 2007).

- ▶ **Caso Unibanco (Brasil), Paraguay, 2007:** UNI Finanzas Américas acompañó la denuncia de la CUT Brasil y de su confederación sectorial CONTRAF, junto a las organizaciones bancarias paraguayas, a esta multilatina, por el comportamiento antisindical de su filial Interbanco.
- ▶ **Caso Altas Cumbres (Chile), Perú, 2007:** la CGTP (con el apoyo de PLADES) presentaron una denuncia al PNC chileno sobre el comportamiento del Banco del Trabajo, que formaba por entonces parte de la multilatina chilena Altas Cumbres. La gestión tuvo el apoyo de UNI-Finanzas.

III.5 Acuerdo Regional en el sector gráfico

En el 2005, sobre la base de la Coordinadora de Trabajadores Gráficos del Mercosur, UNI Gráficos ha alcanzado un acuerdo de formato diferente a los AM, en varios sentidos: se aplica a nivel regional, se basa en un instrumento subregional previo, y se proyecta a contenidos productivos.

En noviembre del 2005, UNI-Gráficos y COLANTINGRAF firmaron la Declaración de Buenos Aires (DBA), con el objetivo de «*establecer un espacio promotor de diálogo social en los ámbitos nacional y regional, dirigido a avanzar en acuerdos mas globales en la relación sociolaboral*». Dado el compromiso de realizar al menos una reunión anual de seguimiento, posteriormente se desarrollaron otros dos encuentros (Buenos Aires, octubre 2006, y Sao Paulo, agosto 2007), el segundo de los cuales implicó un nuevo conjunto de acuerdos proyectados hacia temas más amplios.

El ámbito de aplicación de la DBA son los países de América Latina donde las dos enti-

dades posean entidades afiliadas. Ambos se reconocen mutuamente como interlocutores principales.

La DBA hace propia los principios y objetivos de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (DSL)¹³, y promueve la vía de la negociación colectiva para incorporar los temas acordados, que son los siguientes:

- ▶ **Comercio con Asia.** Se repudia la penetración de productos en ALC elaborados en condiciones que se apartan de todas las normas de regulación laboral de la región. Se acuerda elevar a los gobiernos notas manifestando la preocupación del sector y la propuesta de que cuando se tramiten y antes que se firmen TLCs o acuerdos comerciales que pongan en peligro o afecten seriamente los mercados internos y los puestos de trabajo, los mismos se hagan con los países o bloques comerciales donde tengan plena vigencia los derechos fundamentales de trabajo, a modo de mecanismo para evitar el dumping social y la competencia desleal. Se solicitan apoyos gubernamentales duraderos, que permitan facilitar las exportaciones para poder generar empleo decente, desarrollo y crecimiento del sector con equidad. Los productos deberían ingresar solo si cumplen las mismas condiciones de regulación laboral, arancelarias y paraarancelarias iguales o similares a las vigentes en el continente.
- ▶ **Contra el trabajo informal y la competencia desleal:** Acciones conjuntas contra el trabajo informal, definido como trabajo no registrado, para desterrar esta práctica inmoral. La negociación colectiva debe incluir cláusulas que apunten a penalizar dicha práctica.
- ▶ **Participación en las licitaciones públicas:** Solo aquellas empresas que demues-

¹³ Existe un caso previo de utilización de las potencialidades de la DSL para el trabajo en relación a multinacionales: en el 2005, la CUT Brasil hizo un pedido de tratamiento referido a la filial de Unilever en ese país, que se negaba a permitir la entrada a la comisión de trabajadores. Pese a la oposición empresaria en el Comité Sociolaboral, con el argumento de que no era parte de la agenda, pudo encontrarse una fórmula para que no fuera rechazada, favoreciendo que el tema volviera a Brasil y fuera debatido en la cartera laboral, llegándose a un acuerdo (informe de Gerardo Corres, en seminario OIT-CGTRA, octubre 2007).

tren estar habilitadas como tales y con personal gráfico de producción ocupado, y además cumplir con las obligaciones legales que como empresas les corresponden, de acuerdo a las legislaciones nacionales, y están en condiciones de demostrar que están respetando los derechos fundamentales de trabajo contempladas en la DBA y la DSL.

- ▶ Hacia un común denominador de **ambientes de trabajo y cuidado del medio am-**

biente: Con orientación y asesoramiento para evitar siniestralidad laboral. Realización de jornadas conjuntas.

- ▶ **Programa de capacitación.**
- ▶ **Estudio sectorial.**
- ▶ **Impulso a la asociatividad en el sector,** tanto en relación a las cámaras empresarias como a los sindicatos, con base en el convenio 87 y la DSL.

IV.

Comentarios finales

Se realizó una ronda de intercambios sobre temas de interés para la continuidad del trabajo del Grupo sobre empresas multinacionales, derivando en las siguientes recomendaciones:

1. Aumentar los esfuerzos de coordinación en el trabajo de las FSI hacia multinacionales, incluyendo el hecho de que existen diversas superposiciones de representación.
2. Visualizar a los AM como una base mínima para negociar aspectos complementarios que tengan que ver directamente con AL. Incluye las estrategias de involucramiento de los sindicatos de base de filiales de multinacionales en la utilización de los actuales AM, o en la creación de otros nuevos, y la utilización de los AM como vehículo de sindicalización y de defensa de la libertad sindical.
3. Acompañar al Comité de Campaña Internacional contra los Contratos de Protección Patronal en México, del cual participan ORIT.
4. Incorporar el tema de las multinacionales a los programas de acción de las coordinadoras subregionales¹⁴.

¹⁴ Esta propuesta fue avalada por la CCSCS. Presente en el taller, señalando que tiene para ello un buen punto de partida, en cuanto a la conformación de grupos sectoriales en energía, construcción, transporte, metal, textil, comunicaciones, petroquímica, banca. Asimismo, la CCSCS también hace años que se ocupa de las cadenas productivas y, en el pasado, también exploró la posibilidad de un trabajo de visualización sobre los grupos y redes de multinacionales operativas en los países de la subregión (CCSCS).

5. Elaborar un trabajo integral de «mapeo» de las filiales de las multinacionales en la región, incluyendo las multilatinas, y avanzar hacia el registro de las cadenas productivas sectoriales.
6. Estimular un trabajo regional conjunto de dos o más FSI en relación a grupos y AM, atendiendo a que un número importante de multinacionales tienen actividades que corresponden a más de un sector (ICEM).
7. Desarrollar estrategias de creación de redes nacionales para una misma empresa multinacional, en aplicación del principio de que una red entre sindicatos fuertes y débiles resulta en una red fuerte. Sobre esta base, luego puede avanzarse hacia una conexión con la red internacional.
8. Explorar las posibilidades de presencia sindical en los Comités de Empresa Europeos (CEE) de multinacionales para las cuales el sindicalismo latinoamericano ya ha construido estructuras.
9. Construir un comparativo de convenios colectivos de la misma transnacional, para que pasen a ser anexos de futuros AM.
10. Promover la utilización por el sindicalismo de las Directrices OCDE, incluyendo un acuerdo ORIT-FSI para dirigirse hacia los seis gobiernos americanos, y la elaboración de un documento para estas acciones.

CUADRO 1. FSI: ESTRUCTURAS DE TRABAJO SINDICAL MUNDIAL.

1.1 Individuales	
FSI	Estructuras
FITIM	General Motors, Volvo, Toyota, Nissan, ABB, Siemens, Thompson Multimedia Magna, Aesa Brown Bowery, Caterpillar, Honda, Mazda, Mitsubishi, Electrolux, Fiat, Ford, General Electric, Matsushita, VolksWagen
UNI	Alianzas: NAB, France Telecom, Vodafone, Telstra, SBC, Singtel, Colt, G4 Securicor Foro en Asia y Pacífico (equivalente a comite regional): BSBC Comité a partir de Consejo de Empresa Europeo: Skandia Diálogo Social: H&M, Metro, Inditex, Auchan, Tesco, Rowe Otras acciones en países extrarregión: Canada Post, ATyT, HydroQuebec, BT, Disney, News Co, Vivendi, Ikea, Pfizer, Abbott, Singular, Spring, Brinks, Telus, Axa, T-Mobile, Ahold, Dexia, Stanbic, IBM, ING, Deutsche Bank Acuerdos sobre el «outsourcing offshore», basados en la Carta sobre Telecentros (2004), en el Reino Unido y EEUU: HSBC, Barclays, Lloyds, Verizon, BT, SBC, CSC, GE, Bellsouth, Computer Science Proyectos de acciones: Alcan, Amcor, Envases del Pacifico, K.Clark, SCA
FITVC	Daun and Cie Arg (Sudáfrica), Coats Thread (Reino Unido), Pou Chen Group (Taiwán) Diálogo social: GAP También se efectúa trabajo sindical en relación a: Levis Strauss, Wal Mart Sara Lee, Nike, Reebok, Fila, Adidas, Polo Com, Liz Clairborne, Coats, Ecco, Kappa, Molulycke
UITA	Nestlé, Dadone, Kraft Foods, Coca Cola, Chiquita Alianza CAFÉ (Catering and Foodservices Employees Worldwide): Compass, Sodexho, Aramark, con participación de SEIU y Unite-Here de EEUU/Canadá, y organizaciones de Alemania, Reino Unido e Irlanda
ITF	Transporte integrado: TNT, FedEx, UPS, DHL Transporte aéreo: Ryan Air, Sky Team, One World, Star Alliance Smidt, Maersk
ISP	Suez, Vivendi, Eletricité de France, AES, Neron
ICEM	Sappi, SCA, Pace, Hktawak, Rio Tinto, Goodyear, Bridgestone, Novartis, International Paper, BASF, Dupont, Svenska Cellulosa
FIP	Agencias Internacionales de Noticias: FPI, API, Ansa
1.2 Combinadas	
ICEM, ICM y FITIM	Utilización del Acuerdo Marco de Skanska, firmado por ICM, en la Unión Europea
ICM e ICEM	Red Global de Cemento
UNI y FITVC	RSE en las cadenas de distribución de multinacionales minoristas
UNI e ITF	Alianza para trabajo conjunto en mensajerías y correo urgente por las compañías de transporte integrado. Aplicado a DHL (Brasil, Argentina, México, extendido a Colombia, Perú, Chile, Uruguay)
ICEM y UNI	Participación en redes globales conjuntas: Smurfit, Svenska Cellulosa, Quebecor
ITF y UITA	LSG Skychefs, Gate Gourmet

CUADRO 2. CIOSL–SPI, FITIM, FITTVC E ICM: INSTRUMENTOS INTERNACIONALES MENCIONADOS EN LOS MODELOS DE ACUERDO MARCO.

Convenios mencionados por Declaración de OIT sobre Principios y Normas Fundamentales de Trabajo. Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182	CIOSL–SPI (no mencionaba todavía al convenio 182), FITIM, FITTVC ICM menciona directamente la Declaración
Convenio 1 sobre Horas de Trabajo	ICM
Convenio 47 sobre Cuarenta horas de Trabajo	ICM
Convenio 94 sobre Cláusulas de Trabajo en Contrataciones Públicas	ICM
Convenio 95 sobre Protección de los Salarios	ICM
Convenio 102 sobre Seguridad Social	ICM
Convenio 116 sobre Reducción de las Horas de Trabajo	ICM
Convenio 130 sobre Protección de la Maternidad	FITTVC
Convenio 131 sobre Fijación de Salarios Mínimos	ICM
Convenio 135 y Recomendación 143 sobre Representación de Trabajadores	CIOSL–SPI, FITIM
Convenio 155 y Recomendación 164 sobre Seguridad e Higiene Laboral	FITIM, ICM
Convenio 159 sobre Formación Profesional y Empleo entre Personas Minusválidas	FITTVC
Convenio 161 sobre Servicios de Salud Ocupacional	ICM
Convenio 167 sobre Salud y Seguridad en la Construcción	ICM
Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio	FITTVC
Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT	ICM
Código OIT de práctica para la salud y la seguridad en el trabajo forestal	ICM
Código OIT de práctica sobre la seguridad en el uso de fibras vítreas sintéticas y lanas de aislamiento	ICM
Código OIT de práctica en VIH–SIDA en el lugar de trabajo	ICM
Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales	FITTVC, ICM
Convenio de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño	FITTVC
Declaración Universal de los Derechos Humanos	FITTVC, ICM

CUADRO 3. FITIM, FITTVC E ICM: MODELOS DE ACUERDOS MARCO. CLÁUSULAS SOBRE IMPLEMENTACIÓN.

Tema	Contenido
Duración	FITTVC: Se establece tres años de duración, con una revisión a esa fecha para su posible extensión. ICM La terminación puede ser determinada por cualquiera de las partes, con tres meses de anuncio.
Información	FITIM: Se informará, verbalmente y por escrito, a los trabajadores de la empresa de todas las disposiciones de este acuerdo. FITTVC: La empresa deberá facilitar información y acceso razonables a las partes firmantes que pretendan verificar la conformidad con los requisitos en el acuerdo. La empresa deberá incorporar como requisito en los contratos de la compañía que su cadena faciliten información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del acuerdo. La empresa se compromete a informar a sus empleados y a su cadena sobre los términos y el significado del presente acuerdo. Tanto la FITTVC como la empresa se comprometen a promover programas de formación para concienciar al respecto. En la medida de lo posible, se hará de forma conjunta. Una gestión local adecuada sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y su cadena. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio. Esta información deberá ser facilitada dos veces al año a la FITTVC. La FITTVC y sus afiliados emplearán dicha información exclusivamente para promover los términos del acuerdo y el desarrollo del diálogo social con la cadena de suministros de la empresa. ICM: La empresa establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a los firmantes del acuerdo, datos o cualquier información sobre el cumplimiento de los requisitos contenidos en este documento, incluyendo, aunque no exclusivamente, los resultados de revisiones de la dirección y actividades de supervisión (ver más adelante) La empresa se compromete a informar sobre el acuerdo en todos los lugares de trabajo, incluyendo otras empresas comerciales vinculadas. El acuerdo será hecho público por la compañía a través del sitio web e Intranet.
Supervisión y evaluación	FITIM: Se creará un grupo de supervisión, integrado por un número igual de representantes de la dirección de la empresa y sindicales. La empresa sufragará los costos de todas las actividades de supervisión. FITTVC: Se evaluará anualmente los progresos y el impacto de la aplicación del acuerdo y establecerá procedimientos para garantizar que beneficie a los trabajadores implicados, mejore las comunicaciones, contribuya a evitar y resuelva conflictos y promueva el diálogo social. Se creará un grupo conjunto integrado por representantes de la dirección de la empresa, el Secretario General de la FITTVC, y representantes de sus organizaciones regionales. El grupo se reunirá dos veces al año, para revisar la implementación del acuerdo y cualquier asunto relativo al mismo. Si fuera necesario, se llamará ocasionalmente a otros representantes de las partes contratantes. Ambas partes se comprometen a contactar a la otra directamente y de inmediato cuando se produzcan conflictos o violaciones del acuerdo, a fin de intentar encontrar una solución común. La empresa investigará, tratará y responderá a las preocupaciones de los trabajadores y otras partes interesadas con respecto a la conformidad o inconformidad con su política. Las partes reconocen que la mejor manera de verificar el acuerdo es mediante los propios trabajadores en las plantas individuales por medio de un sindicato organizado. Un objetivo esencial del acuerdo será garantizar que los trabajadores en todas las áreas de operaciones de la empresa y su cadena estén capacitados para ello. De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del acuerdo. ICM: Se creará un grupo de consulta formado por representantes de la empresa y los sindicatos involucrados afiliados a la ICM en el país de origen de la compañía y un coordinador por ICM. Los afiliados en el país visitado podrán acompañar al grupo.

Tema	Contenido
Supervisión y evaluación <i>[cont.]</i>	El grupo se reunirá al menos una vez al año, o cuando sea necesario, para evaluar informes o compilar información y revisar la implementación del acuerdo, incluyendo visitas a lugares de trabajo seleccionados. El coordinador de ICM participa a su propio costo en las reuniones del grupo. Cuando sea posible, la representación sindical deberá estar asegurada en los monitoreos tanto internos como externos. Los informes de monitoreo o auditoría deberán estar disponibles para las organizaciones firmantes. El examen anual del acuerdo deberá incorporarse en el informe anual de la compañía, con la aprobación de los firmantes.
Resolución de conflictos	FITTV. Cualquier duda con respecto a la interpretación del acuerdo deberá resolverse mediante consulta entre los firmantes, haciéndose todo lo posible para llegar a un acuerdo mutuo. ICM. En el caso de algún reclamo o infracción del acuerdo, se aplicará normalmente el siguiente procedimiento: 1. El reclamo se tratará con la directiva local del lugar de trabajo. 2. Si el reclamo no es resuelto así, deberá ser enviado al sindicato nacional correspondiente, quien tratará el asunto con la compañía. 3. Cualquier infracción que no pueda ser resuelta a través de discusiones en el lugar de trabajo, será dirigido al grupo. Cuando haya una violación a este acuerdo, el grupo lo informará al directivo responsable, quien asegurará que se implementen medidas correctivas en el momento oportuno. 4. Si el problema no es resuelto, el grupo deberá llegar a un acuerdo sobre la acción apropiada. 5. Si las medidas correctivas no son tomadas de manera que satisfaga a la afiliada de ICM que elevó la queja, y a la afiliada de ICM y al coordinador de la ICM que participan en el grupo de consulta, la disputa será resuelta mediante un arbitraje vinculante. El arbitro será seleccionado conjuntamente por todos los miembros del grupo de consulta. Todos los gastos causados por el arbitraje serán a cargo de la compañía.
Participación de OIT	FITIM. En caso de punto muerto en el trabajo del grupo, se recurrirá al arbitraje de la OIT o de un grupo neutral convenido por la dirección de la empresa y el sindicato. FITTV. En caso de no ser posible un acuerdo mutuo, las partes deberán solicitar la asistencia de expertos de la OIT a través de las instancias. En situaciones donde no esté claro si una práctica particular constituye una violación del acuerdo, se utilizará la normativa laboral internacional relevante de la OIT o se recurrirá al dictamen de expertos de la OIT.
Tratamiento de otras empresas comerciales	FITTV. La empresa se asegurará contractualmente de que su cadena comprenda bien los términos del acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo. ICM. La empresa asegurará la conformidad con los principios expuestos en el acuerdo incluso de sus subsidiarias, contratistas, subcontratistas y empresas conjuntas.
Retracción del Acuerdo	ICM. La reetracción del acuerdo es el último recurso, si la disputa no es resuelta y continúan las violaciones, para lo cual ICM y las afiliadas deben dar a conocer públicamente esta situación a las compañías contraparte.
Participación de otras estructuras	ICM. Cuando ello sea requerido, podrán participar otras FSI. Cuando existan, los Consejos Europeos de Empresa deben ser informados y consultados sobre las negociaciones.

CUADRO 4. CIOSL–SPI, FITIM Y FITTVC: MODELOS DE ACUERDOS MARCO. CLÁUSULAS SOBRE OTRAS EMPRESAS VINCULADAS.

Tema	Contenido
	Contratista: cualquier persona física o legal que contrata determinada empresa para llevar a cabo trabajos o prestar servicios. Subcontratista: cualquier persona física o legal que contrata a un contratista, tal como se define más arriba, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa. Abastecedor principal: cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa: ▀ material o componentes utilizados en los productos finales. ▀ servicios que se consideran parte de los productos finales. ▀ los propios productos finales comercializados por la empresa. Concesionario o titular de licencia: cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con determinada empresa, emplea para cualquier fin el nombre de aquella. o sus marcas o logotipo registrados y reconocidos.
Criterio general	CIOSL–SPI: las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados. La empresa requerirá que las otras empresas vinculadas respeten estas condiciones y observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos, antes de hacer encargos a abastecedores principales, arreglar con contratistas y subcontratistas, o conceder licencias. FITTVC. Los requisitos que establece el acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio.
Compromisos	CIOSL–SPI: las empresas se comprometen a apoyar y cooperar en la implementación y supervisión del acuerdo: ▀ facilitando a la empresa información pertinente respecto a sus operaciones; ▀ permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados; ▀ manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren; ▀ informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este acuerdo; ▀ evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este acuerdo. FITTVC: la empresa: ▀ convertirá en obligación contractual para las empresas vinculadas el que respeten los términos del acuerdo; ▀ se asegurará de que todos los contratos de las empresas vinculadas estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos (ver sanciones);

Tema	Contenido
Compromisos [cont.]	▸ establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar a las empresas en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del acuerdo; ▸ mantendrá un registro apropiado del compromiso de los proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo, aunque no exclusivamente, el compromiso escrito a: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el presente acuerdo (incluyendo esta cláusula); b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera; c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otros proveedores; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo. FITIM: La empresa pedirá a las empresas vinculadas que empresas que proporcionen al grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente.
Procedimientos	FITVC: La empresa ▸ Exigirá que los proveedores presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del acuerdo. La certificación en base a un código de conducta reconocido internacionalmente podría satisfacer los requisitos del presente acuerdo. ▸ Reconocerá a la Federación como interlocutor con quien trabajar en el área de prácticas laborales, permitiéndole facilitar asistencia práctica para establecer y promover la representación de los empleados y el diálogo social entre los proveedores, incluyendo la formación de dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores, y asistencia para evitar y resolver disputas. ▸ Podrá autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido enteramente por parte de los contratistas, cuando: 1. exista una posibilidad razonable de que la situación pueda corregirse y el acuerdo sea respetado en el futuro; 2. el período especificado para corregir la situación sea razonable; 3. se ponga fin de inmediato a las violaciones flagrantes e inequívocas del acuerdo. Dichos procedimientos no se autorizarán en más de una ocasión para el mismo miembro de la cadena.
Sanciones	CIOSL–SPI (y FITIM): quienes sean encontrados culpables de haber violado uno o más términos del acuerdo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa. FITVC: en caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del acuerdo por parte de un proveedor, el acuerdo se dará por terminado. Se entenderá por repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos. Los contratistas se abstendrán de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar de modo alguno a cualquier empleado por haber facilitado información relativa al cumplimiento del acuerdo.

CUADRO 5. FSI: NÓMINA DE ACUERDOS MARCO. 2007.

UNI				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
Carrefour	Francia	2001	Comercio minorista	SÍ Brasil, Argentina, Colombia, Belice, R. Dominicana, Grenada, Guyana, Haití, Jamaica, varios países del Caribe anglófono
Telefónica	España	2001	Telecom	SÍ Argentina, Chile, Perú, México, Brasil. Telefónica adquirió la mayoría de Telecom Italia en el 2007, repercutiendo en Brasil y Argentina
OTE Telecom	Grecia	2001	Telecom	NO
ISS Facility Services	Dinamarca	1988 y posteriores	Limpieza y mantenimiento de edificios	SÍ Chile
HyM, Hennes and Mauritz	Suecia	2004	Comercio minorista	SÍ
Securitas	Suecia	2006	Servicios de seguridad	SÍ México Argentina
Portugal Telecom	Portugal	2006	Telecom	Cobertura en Brasil, donde se efectuó la negociación
Euradius	Holanda	2006	Artes gráficas	NO
France Telecom	Francia	2006	Telecom	SÍ Brasil, Argentina, Chile, Colombia, R. Dominicana
Falck	Dinamarca	2005	Seguridad	SÍ Chile, Uruguay, Panamá, Paraguay
Metro Grupo Makro	Alemania	1999	Comercio	SÍ Perú
NAG, National Australia Group	Australia		Banca	NO
Nampak	Sudáfrica	2006	Embalaje	SÍ
Quebecor	Canadá	2006	Industria gráfica	SÍ Brasil
Telia Sonera	Suecia	2007	Telecom	NO

ICM				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
Ikea	Suecia	1998 y 2001	Mobiliario	NO
Faber–Castell	Alemania	2000	Material de oficina	SÍ Brasil, Colombia, Argentina, Costa Rica, Perú, Chile
Hochtief	Alemania	2000	Construcción	SÍ Chile, Argentina
Skanska	Suecia	2001	Construcción	SÍ Argentina (sede regional), Perú, Colombia, Chile, México, Bolivia, Brasil, Ecuador, Uruguay, Venezuela
Ballast Nedam	Holanda	2002	Construcción	SÍ Argentina
Impregilo	Italia	2004	Construcción	SÍ Argentina, Chile, Brasil, Venezuela, Ecuador, Perú
Veidekke	Noruega	2005	Construcción	NO
Schwan–Stabilo	Alemania	2005	Artículos de papelería	SÍ Brasil
Staedtler	Alemania	2006	Artículos de papelería	SÍ México
Royal BAM Group	Holanda	2006	Construcción	SÍ Venezuela
Volker Wessels	Holanda	2007	Construcción, y campos relacionados	NO
ICEM				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
Statoil	Noruega	1998 y 2001	Industria petrolera	NO
Freudenberg	Alemania	2000 y 2002	Industria química y plásticos	SÍ Brasil, Argentina
Norsk Skog	Noruega	2002	Industria del papel	SÍ Chile
AngloGold	Sudáfrica	2002	Minería	SÍ Argentina, Colombia
Endesa	España	2002	Industria eléctrica	SÍ Chile, Argentina, Brasil, Colombia, Perú, México, R. Dominicana

ENI	Italia	2002	Energía	Sí Argentina
RAG Group	Alemania	2003		NO
SCA, Svenska Cellulosa Aktiebolaget	Suecia	2004	Industria del papel	Sí México, Chile
Lukoil	Rusia	2004	Industria energética y petrolera	NO
Rhodia	Francia	2005	Industria química	Sí Brasil, México
UITA				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
Danone	Suiza	1988	Procesamiento de alimentos	Sí Argentina
Accor	Francia	1995	Hotelería	Sí
Chiquita	EEUU	2001	Agricultura	Sí Chile, Costa Rica, Panamá, Colombia, Honduras, Guatemala
Fonterra	Nueva Zelanda	2002	Productos lácteos	Sí. Tiene una DPA, Dairy Partners America, con Nestlé Operaciones propias en Argentina, Brasil, Venezuela, y conjuntas en Chile, Ecuador, Colombia, Trinidad y Tobago En Chile, la filial acordó en el 2005 una «expresión nacional» del Acuerdo con el sindicato local
Club Mediterranéé	Francia	2003	Turismo	Sí Club Mediterranéé fue adquirido por Accor en el 2007
FITIM				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
Indesit (ex Merloni Elettrodomestici)	Italia	2002	Electrónica de consumo	NO
Volkswagen	Alemania	2002	Industria automotriz	Sí México, Brasil, Argentina
Daimler Chrysler	Alemania y EEUU	2002	Industria automotriz	Sí México, Argentina
Leoni	Alemania	2003	Fabricación de cables	Sí México
GEA	Alemania	2003	Ingeniería	Sí

SKF	Suecia	2006	Electrónica	Sí Argentina
Rheinmetall	Alemania	2003	Metalúrgica	Sí
Bosch	Alemania	2004	Industria automotriz y electrónica	Sí Brasil, Argentina
Prym	Alemania	2004	Transformación del metal	NO
Renault	Francia	2004	Industria automotriz	Sí Brasil, Argentina
BMW	Alemania	2005	Industria automotriz	Sí México, Argentina
EADS, European Aeronautic Defense and Space Company	Francia	2005	Industria aeroespacial	Brasil. Desde 1978, Eads Brasil, en relación a TAM, Fuerzas Armadas, Protección Federal, Agencia Especial Brasileña, AEB, Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE) y fuerzas políticas estaduales
Rochling	Alemania	2005	Plásticos industriales, ingeniería automotriz e ingeniería eléctrica	Sí Brasil
Arcelor	Luxemburgo	2005	Industria siderúrgica	Sí Brasil, Argentina Desde 2006 Arcelor está vinculada a Mittal, con sede en Holanda (con presencia en México)
PSA Peugeot Citroen	Francia	2006	Industria automotriz	Sí Brasil, Argentina
FITVC				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
Inditex	España	2007	Manufactura, diseño, distribución y venta de prendas de vestir y accesorios	Sí Argentina, Brasil, Perú, México, Venezuela. El Acuerdo se motivó en acciones en Camboya y en Perú (Topy Top SA y el SINTOTTSA, Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top)
FIP				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
WAZ Mediengruppe	Alemania	2007	Prensa	NO

ISP e ICEM				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
EDF, Electricité de France	Francia	2004	Industria energética	Sí Argentina, Brasil, México, otras a determinar
ICEM e ICM				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Cobertura en ALC
Lafargue Group	Francia	2005	Materiales de construcción	Sí México, Chile, Brasil, Ecuador, Venezuela, Honduras

CUADRO 6. FSI EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE: ESTRUCTURAS Y ACCIONES ANTE FILIALES DE MULTINACIONALES

UNI	1. Estructuras UNI Finanzas: alianzas con centro en afiliados de Brasil: BBVA, Santander, ABN Amro, HSBC; multilaterales brasileñas Banco do Brasil e Itú; alianza para Caribe: FCIB (Barclays), UNI Energía: alianza para AES, en relación a Argentina, Brasil, El Salvador, Venezuela y Panamá: AES. UNI Telecom: alianza Telefónica (regional, con trabajo centrado en Movistar); alianza Cable and Wireless (Caribe y Panamá); alianza América Móvil (México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá). UNI Postal: alianza DHL con ITF (Brasil, Argentina). UNI Gráficos: alianza para Quebecor (Chile, Brasil, México, Perú y otros). Proyectos en ALC: Union Fenosa, Iberdrola, Banitsmo (Panamá y Centroamérica) 2. Acciones: Carrefour (Colombia y R. Dominicana, con base en el AM), Endesa, Prosegur, HydroQuebec (reuniones con participación de afiliados de Chile, Perú, Brasil y Panamá), Polymar, K.Clark, Donnally (campañas de organización en Brasil), Altas Cumbres y Unibanco (apoyo a denuncias ante PNC–Directrices OCDE). En proyecto: Casino (en Brasil, Colombia y Uruguay), Falabella/Sodimac (en Colombia), Portugal Telecom (en Brasil), Cencosud (en Chile), CyM (en Chile).
FITVC–ORIT	Gap, Timberland, The Limited, en Centroamérica, donde tienen proveedores, a través del proyecto MECOMAP. Un ejemplo de conflicto canalizado por esta vía es el referido a Gap en El Salvador, respecto de una firma coreana.
REL–UITA	1. AM Chiquita: Utilización positiva en Colombia, Costa Rica, Honduras. 2. Participación en Grupo Kraft Foods (Argentina). 3. Federaciones y Confederaciones sectoriales y de empresa: ▲ Confederación Latinoamericana de Trabajadores de la Industria azucarera. ▲ Federación Latinoamericana de Trabajadores de Nestlé (FELATLAN). ▲ Federación latinoamericana de Trabajadores de Coca Cola (en preparación, a través de un Encuentro de Trabajadores de las Bebidas de Centroamérica). ▲ Federación de Trabajadores del Tabaco del Mercosur (sobre la base del Departamento del Tabaco; Argentina, Uruguay, Brasil). Convenio marco OMS en el MERCOSUR. ▲ Federación Latinoamericana de Trabajadores de Ambev (en preparación, sobre la base de la Comisión Nacional de Trabajadores de Ambev en Brasil). Ver UITA–ITF. 4. Otras acciones: Pepsi Cola, FEMSA (Centroamérica), Inca Cola o Kola Real (Perú y Centroamérica), Cargill, Sab Miller (Cervecería Hondureña), British American Tobacco, Grupo Calvo (en El Salvador), Mc Donald (en Argentina), Parmalat, Noboa (Ecuador), Delta and Pine (Centroamérica), Bimbo (varios países), salmoneras (Chile), Algil (ML mexicana, en Argentina). 5. Acciones informativas sobre temas afines a la estrategia de UITA en otros sectores: Dirox, Shell, Botnia, Ence, Celco, Monsanto, Dow Chemical, Delta, Novartis.
ICEM	1. Participación en redes globales: Rio Tinto, Goodyear, Bridgestone, Novartis, International Paper, Dupont, BASF (posibilidades). 2. Proyecto Colombia: Smurfit, Owens Illinois, Ross, Endesa, Linde, Angloamerican, Union Fenosa, Billinton–Xstrata. 3. Otras acciones en Brasil: AES, Akzo Nobel, Fraudenberg, Petrobrás, CVRD, Votorantim, Bunge, Braskem/Odebrecht, Unilever, Rhodia, Bayer, Repsol, Solvay, St. Gobain, Pirelli.

ITF	1. Participación en redes globales: One World , Star Alliance, Smidt, Maersk, DHL. 2. Otras acciones: multilatinas All (Brasil), a través de acciones coordinadas de sus afiliadas en Argentina y Brasil y CSAB (Chile). Proyecto: LAN (Chile).
ISP	1. Participación en red global Vivendi (comienzo). 2. Utilización de red global: Suez (en Brasil). 3. Otras acciones: Endesa (comienzo).
ICM	1. Participación en redes globales: Faber Castell y Red Global del Cemento (en preparación, con referencia a Cemex), Holcim, Lafargue. 2. Red regional (en preparación): Skanska y Odebrecht (Brasil, Panamá y Perú). 3. Red subregional (en preparación): industria forestal, con destaque en CELCO (Chile) y la Confederación Nacional de Trabajadores Forestales (CTF) de ese país. 4. Otras acciones de acompañamiento sobre negociación colectiva en Colombia: Cemex, Argos.
FITIM	Gerdau (Brasil) (con la preparación de un comité), Tenaris (Brasil y Argentina), Grupo México (México), Glencore (Colombia), Drummond (Colombia), Falcon Bridge (R. Dominicana). Ha habido encuentros con el Thyssen Group en Brasil, con participación de sindicatos alemanes.
UITA e ITF	▀ Trabajo conjunto sobre Ambev en Argentina. ▀ Campaña sobre estibadores en puertos de Costa Rica y Guatemala, en 2006, involucrando a multinacionales del negocio de frutas. ▀ Trabajo conjunto sobre la pesca (terminales de recepción) referida a Chile, Perú y Ecuador. ▀ Campaña sobre el Grupo Calvo en El Salvador, con acción global en otros puertos, y apoyo de las federaciones agroalimentarias de CCOO y UGT. Presentación del caso en el Tribunal sobre Multinacionales de la UE de Viena, 2006.
UITA y UNI	Trabajo conjunto sobre los sectores de turismo y juegos de azar. Incluye la cuestión del «turismo sexual».
ISP y UITA	Coca Cola, en relación a su utilización del agua.
ISP e ICEM	Utilización en Brasil del AM de Electricite de France, firmado por ISP.

