

ESTRATEGIA Y PRÁCTICA SINDICAL INTERNACIONAL SOBRE CADENAS DE VALOR EN ACUERDOS MARCO. ANÁLISIS Y PROPUESTAS DESDE LATINOPAMERICA

**Guillermo Gianibelli, CELDS
Alvaro Orsatti, RELATS**

**Presentado al Programa
TRANSLAB, 2022**

Este artículo se concentra en la experiencia sindical internacional en la regulación bilateral, con determinadas empresas multinacionales (EMN en adelante) respecto de las relaciones laborales involucradas en sus cadenas de valor, en el marco de una perspectiva integral que parte de las casas matrices y se proyecta a las filiales/sucursales.

Esta perspectiva, iniciada en los años ochenta, tiene un hito en 1997, cuando se establece el denominado “Código Básico de Prácticas Laborales”, que es el antecedente directo de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI en adelante), un instrumento de lo que OIT denomina “diálogo social a escala internacional” que regula las relaciones laborales en determinadas EMN que acceden a una negociación de este tipo con las federaciones sindicales internacionales (FSI en adelante)ⁱ

Desde el inicio de esta práctica (el año 2000), se han acumulado alrededor de 160 AMI, que implican entonces un campo de experimentación bipartito independiente de los instrumentos intergubernamentales tradicionales (Declaración de OIT sobre EMN y Directrices OCDE sobre EMN) (1976-7/) y los más recientes Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de

Naciones Unidas (2011), que han establecido un nuevo paradigma en el tema, con base en el concepto de “debida diligencia”.

En la caracterización recién mencionada de los AMI como “diálogo social a escala internacional” está implícita una limitación conceptual dirigida a diferenciarlos de una verdadera negociación colectiva transnacional, como salto cualitativo a formas regulatorias, de los cuales ha habido en Europa un intento e la Comisión Europea por promoverla, que no se desarrolló (Comisión Europea, 2006) y alguna experiencias ocasionales. Efectivamente, OIT considera que sólo un AMI (el de ITF para su subsector marítimo) tiene características que lo convierten en un instrumento de este tipo (cf Papadakis, 2008 e ITF, 2011)

En paralelo, ha avanzado una perspectiva analítica que pone el foco en que los AMI pueden proyectarse hacia procesos de afirmación de “responsabilidad jurídica” y judicialización, una escuela donde intelectuales españoles han tenido un papel central, que se ha proyectado hacia colegas latinoamericanos.

El sindicalismo internacional (incluyendo las propias FSI) no han participado mayormente de esta valorización de los AMI, excepto el latinoamericano, como resultado de una interacción con el recién mencionado proceso español-latinoamericano.

Este artículo describe estos planos:

- primero, un resumen de la trayectoria del grupo intelectual-sindical mencionado
- luego, un análisis de las cláusulas de los AMI sobre cadenas de valor, efectuada por ese grupo
- a continuación, el detalle de la estrategia sindical internacional original
- finalmente, las nuevas propuestas del grupo para avanzar hacia una perspectiva más amplia de acción sindical

I.El espacio latinoamericano de trabajo sobre AMI y cadenas de valor

El punto de partida, en realidad, tiene una matriz española: la reunión de UCLM (Universidad Castilla la Mancha) de 2005, con participantes latinoamericanos de la academia y el sindicalismo, que dio lugar a la Declaración de Toledo. Una referencia básica era el aporte eciente de uno de los promotores de la reunión (cf Baylos,2004, aplicada a España; luego seuida por Baylos, 2006)ⁱⁱ El Recuadro adjunto al final de esta sección presenta el texto completo de la Declaración)

-en 2008, la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas), que acababa de crearseⁱⁱⁱ formó el GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales), integrado por las centrales y confederaciones nacionales miembro, las oficinas americanas de las FSI, y el Programa Regional de la Fundación Eber^{iv}. En ese marco, el sindicalismo latinoamericano volvió al tema de los AMI en una reunión sobre “responsabilidad social empresaria”, en que se aplicaba ya la perspectiva sobre la judicialización que había tenido el punto de partida en la Declaración de Toledo (Gianibelli, 2008).

En la temática de AMI, el GTTN actuó difundiendo la experiencia sindical internacional, que incluía un hito olvidado (el “Código Básico de Prácticas Laborales” de CIOSL y FIP, 1994)^v básicamente promoviendo la difusión de la experienciade las FSI, mediante textos de sus oficinas americanas

-en 2010, otra reunión organizada por UCLM sobre una temática amplia, incluía un capítulo sobre estrategias internacionales sindicales en relación a las EMN, paralo cual invitó a la CSA/GTTN, de lo cual derivó una propuesta de esquema estratégico de acción sindical desde una perspectiva iberoamericana sobre el tema (Orsatti, 2011)^{vi}

-en 2011, se desarrolló un nuevo capítulo, ahora en la sede de CSA (San Paolo)), con una reunión donde participaron miembros de la UCLM y otros latinoamericanos que formaban parte de la estructura birregional creada por aquella (CELDS, Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social). De ese encuentro derivó una propuesta de esquema de acción sindical en cuatro vías alternativas (Baylos y Gianibelli, 2011) (cf Sección II)

De esta época también data el registro de un episodio central de la historia de la acción sindical en el plano de las AMI, que es poco recordado: la aprobación en 1994 del “Código Básico de Prácticas Laborales”, aprobado por acuerdo entre la CIOSL y las FSI (Federaciones Sindicales Internacionales, denominación anterior de las actuales FSI) (Orsatti y Sánchez, 2009) (por entonces de el “código básico de un estudio del GTTN referido a los AMI desde la perspectiva de las cadenas de valor, registrando el hecho de que, en una revisión de la mayoría parte de acuerdos, alrededor del 80% incluían cláusulas sobre “otras

-un estudio aplicado sobre las cláusulas de los AMI referidas a cadenas de valor (Orsatti, 2012)

-en 2015, habiendo ya concluido ya el GTTN (en 2014), esta línea de trabajo latinoamericana continuó en el marco de RELATS (Red Española-Latinoamericana de Trabajo y Sindicato), construida como lugar de encuentro de dirigentes sindicales y especialistas en los temas de su denominación, que incluía el eje “Globalización y trabajo”. En la RELATS participan CCOO y UGT, así como el CELDS. Allí se recuperaron entonces los textos antes mencionados.

Desde el comienzo, RELATS destacó un trabajo de difusión de lo producido por la OIT, por un acuerdo informal, lo que derivó en un énfasis el tema “cadenas de valor” (que incluye a la modalidad particular de “zonas francas de exportación”) que llevó a la aprobación de varios instrumentos mundiales, vinculaban al instrumento AMI^{vii}.

Una particularidad del grupo es que su aproximación a las cadenas de valor internacional se encuadra en una perspectiva integral que incluye el tratamiento de las cadenas a lo interno de las economías nacionales, encuadrada en una tradición de trabajo intelectual y sindical latinoamericano bajo el concepto de “subcontratación” (cf Gianibelli y Orstt, 2016, para cuestiones definicionales)

El trabajo de RELATS ha incluido:

-una nota de difusión sobre cadenas de valor en ALatina, con un enfoque económico, elaborado a pedido de la ENS (Escuela Nacional Sindical, de Colombia) (Orsatti, 2015)

- una propuesta de definición amplia de “cadenas de valor” (intervinculada a la de subcontratación) (Gianibelli y Orsatti, 2016)

-un estudio aplicado sobre las zonas francas del Cono Sur (Orsatti y Rodriguez, 2017)

-en 2018, RELATS participó del **Seminario Internacional sobre Subcontratación Laboral, de FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), Buenos Aires**

Al efecto, presentó un nuevo documento conceptual sobre la perspectiva jurídica, aplicado a cadenas de valor (Gianibelli, 2018), así como otro de carácter empírico (Orsatti, 2018)

-en 2019, RELATS:

-elaboró, en sociedad con CCOO Industria, un “mapa” de AMI, incluyendo casos poco conocidos en general, y aquellos aplicados a “empresas multilatinas”, en particular (Garrido y Orsatti, 2019)^{viii}

- recuperó el recuerdo de otra iniciativa vinculada al tema cadenas de valor olvidada: el intento de OIT de alcanzar un convenio internacional sobre “trabajo en régimen de subcontratación”, que no fue alcanzado por resistencia de gobiernos y el Grupo de Empleadores, el cual incluía un capítulo sobre el plano internacional (Gianibelli y Orsatti, 2018).

-en 2020, RELATS participó de la iniciativa de la Universidad de Salamanca sobre Comercio e Inversión Internacional, respecto de la cual (así como del sitio TRANSLAB) difunde sus resultados en su sitio, y participa de su seminario internacional de ese año, con un informe sobre el caso argentino

Recuadro. La Declaración de Toledo, 2005

1.-Las Empresas transnacionales (ETN) en América Latina llevan a cabo una política que cuestiona, reduce y en muchas ocasiones elimina los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esa actuación se aprovecha fundamentalmente de la desregulación que en muchos países la década neoliberal ha venido produciendo en materia laboral y social con el consiguiente debilitamiento tanto de la norma estatal de tutela como de la garantía judicial de los derechos. Particularmente intensa resulta la desestructuración a que se ha sometido a la unidad empresarial como consecuencia combinada de la externalización y la descentralización organizativa y la inexistencia de modificaciones normativas al respecto, que se traduce en un insoportable achique del campo de protección del trabajador individual y de la acción colectiva y sindical.

2.- Es preciso avanzar en el reforzamiento de la responsabilidad de las ETN en materia laboral. Hay varias vías abiertas y ninguna de ellas debe considerarse impracticable o desechable.

3.- Es preocupante el deterioro de la obligatoriedad y de la normatividad que ha sufrido el Derecho Internacional del Trabajo, en especial si lo comparamos con la capacidad coercitiva y regulativa del Derecho Internacional del Comercio. Es necesario impulsar un amplio debate que conduzca al reforzamiento de la actuación normativa y la fuerza obligatoria de las decisiones de la OIT, reformando por consiguiente sus procedimientos y formas de adoptar las decisiones. En particular debe reformularse el procedimiento del Comité de Libertad Sindical, de manera tal que se le diera una eficacia real y constitutiva a sus decisiones. Siempre en el plano internacional, es urgente que se de vía libre a las Normas sobre la responsabilidad de las Sociedades Transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos que aprobó la Subcomisión de Derechos Humanos de la ONU en agosto del 2003. En estas normas debe sin embargo incorporarse mecanismos de responsabilidad solidaria de las ETN con sus proveedores y contratistas e introducir un principio de responsabilidad civil y penal de los dirigentes de las sociedades y empresas transnacionales.

4.- La Unión Europea debe poner en marcha una normativa de encuadramiento del compromiso de las ETN de mantener estándares laborales dignos en todos los lugares donde fije su producción. Debe ser un mecanismo compulsorio de ámbito supranacional que se inspire en el tipo de regulación que recibieron los Comités de Empresa Europeos en las Directivas de 1994 y 1997 y que fije una obligación de negociar Acuerdos Marcos Globales en el ámbito de la ETN, determinado el procedimiento de negociación y el contenido mínimo con referencia a los estándares de la OIT.

5.- En muchas ocasiones es posible implicar al Estado como responsable, por acción u omisión, de incumplimientos graves de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva al servicio de las ETN que actúan en ese país. Es importante que el movimiento sindical explore y practique estas vías de exigencia de responsabilidad y de sanción a los Estados nacionales.

6.- Es importante exigir de cada Estado y en cada ámbito de cooperación económica supranacional las modificaciones legales necesarias para la criminalización de las infracciones más graves contra los derechos de los trabajadores. Igualmente es necesario que se produzca el reconocimiento de que tales delitos, por el carácter supranacional tanto de sus efectos como de sus sujetos responsables, han de ser incluidos dentro del catálogo de lo perseguibles por cada Estado, de acuerdo con lo establecido por el principio de justicia universal. Cuando el delito afecte a derechos colectivos, los sindicatos serán considerados, a efectos procesales, parte directamente perjudicada.

7.- La inexistencia de un Tribunal Laboral Internacional que enjuicie los incumplimientos de las ETN de los estándares laborales dignos no impide que se propicie la creación de Observatorios nacionales sobre la actuación de las ETN en materia laboral que deben organizarse en red y coordinar sus informaciones, opiniones y actuaciones en todos los espacios donde la ETN fije la producción. Estas iniciativas materializan además una necesaria coordinación intersindical que permita ir construyendo paulatinamente

una dimensión transnacional del sindicalismo más allá de los modelos nacionales y de sus peculiaridades concretas.

8.- La realización de Acuerdos Marco Globales (AMG) en el seno de las ETN, en el que los interlocutores son sindicatos nacionales, el sindicalismo internacional y eventualmente órganos de representación de los trabajadores en la ETN, son una manifestación de la negociación colectiva en el espacio transnacional que hay que extender y profundizar. Se debe precisar más los contenidos, manteniendo como suelo mínimo los Convenios de la OIT considerados fundamentales, y los procedimientos de control que dichos acuerdos prevén ante su incumplimiento. La información sobre estos AMG a los sindicatos y trabajadores de los países en los que la ETN actúa es una condición de eficacia de los mismos y permite una cierta reversión hacia el interior del país de la coordinación intersindical que vigorice el hecho colectivo y sindical en estas empresas o grupo de empresas de la ETN en un determinado país.

9.- Los compromisos asumidos por las ETN de manera unilateral, como códigos de conducta, deben en todo caso incorporar mecanismos de interlocución y de participación sindical, y, en líneas generales, deben ir siendo sustituidos por los AMG. En todo caso, tales compromisos deben ser definidos como una obligación exigible a la ETN cuyo incumplimiento genera responsabilidad por daños a los interesados y afectados deducible ante los tribunales de justicia.

10.- La exigencia de responsabilidad por el incumplimiento de los AMG o de los Códigos de Conducta debe poder plantearse tanto en el foro nacional donde se produjo el incumplimiento de los estándares laborales dignos como enjuiciarse en el territorio en el que la ETN tenga su sede.

II. Las cláusulas sobre cadenas de valor en los AM

Se conocen varios estudios dirigidos a registrar la presencia de cláusulas sobre distintas formas de referirse a las cadenas de valor, referidos a distintos periodos (el ya mencionado de Sanguinetti es uno de los primeros)

Esta sección presenta una nueva medición, que cubre al universo total relevante para el cual se dispone de los textos. El universo analizado surge del estudio específico antes mencionado en el Anexo se proporciona información adicional).

Se han recopilado 98 AMI que califican para el ejercicio, correspondiendo a las siguientes FSI: IndustriALL, 48 y UNI, 28), junto a ICM (15) y UITA (7). De este total, 78 tienen cláusulas referidas a otras empresas vinculadas a la multinacional firmante, un porcentaje muy alto (80%) repartidos entre 43 de IndustriALL, 18 de UNI, 13 de ICM y 5 de UIT

Como resultado:

- 2/3 partes de los casos detectados utiliza las que provienen de un marco estratégico sindical previo (ver la próxima sección), “contratistas”, “subcontratistas”, “concesionarios”, “titulares de licencias” y otras de menor precisión; “outsourcing”, “abastecedores”, “fábricas

y talleres externos”, “vendedores”, “cooperadores”. El resto (a veces de forma combinada con las denominaciones más comunes) recurre a: “socios”, “terceras partes”, “redes”¹. Recientemente, ha comenzado a utilizarse directamente la expresión “cadena de valor” (en tres AMI de IndustriALL).

-Se observan tres modelos de cláusula el primero es el más frecuente):

a) una básica, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AMI. Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará a considerar”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará todo lo posible”(o “los mayores esfuerzos”). En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe.

En este formato es frecuente la existencia de cláusulas en que se registra la posibilidad que la empresa no pueda influir sobre su cadena, o que la empresa no asume responsabilidad jurídica en nombre de estos.

b) una intermedia, que se concentra en establecer la posibilidad de una sanción, que puede llegar a la cancelación del contrato. Nuevamente, se introducen fórmulas que atemperan el efecto directo, en cuanto a considerar solo los casos de “violación seria”, y donde la empresa “se ha cerciorado” (y “comprobado) la violación. Incluye además la posibilidad de corregir el error, antes de actuar.

c) una extrema, en que la empresa se compromete a exigir de manera explícita a la cadena que contrate que cumpla con el AM.

Para ello se utilizan las expresiones “no se usará”, “aplicará un criterio de selección”, “establecerá prerequisites”, “dará prioridad”, “considerará como elemento crucial”. Se combina con la existencia de planes de vigilancia (“razonables”, “de aplicación progresiva).”Se entiende o se explicita que si, de todas formas, se produce un

incumplimiento, la empresa sancionará en los mismos términos que el formato anterior^{ix}

A continuación se sintetizan los contenidos del AMI IndustriALL/INDITEX, que puede considerarse el ejemplo más avanzado de acuerdo sobre cadenas de valor

Recuadro. Modelo de compromisos sobre cadenas de valor en acuerdos marco. Con base en los acuerdos de INDITEX

<p>1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA FIRMANTE DEL CÓDIGO CON SUS EMPRESAS VINCULADAS</p> <p>Compromiso de, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo (2)</p> <p>Compromiso de dar a conocer el Código a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de la empresa.</p> <p>Compromiso de que toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con la empresa, reciba un trato justo y respetuoso.</p> <p>Compromiso de no utilizar a sabiendas en su red comercial los servicios de terceras empresas que violen deliberadamente los principios del Acuerdo.</p> <p>Compromiso de no aceptar que los proveedores vulneren los principios de respeto a los derechos humanos y laborales de todos sus empleados.</p> <p>Compromiso de que los empleados de la empresa se relacionarán con sus proveedores de forma lícita, ética y respetuosa.</p> <p>Compromiso de que la selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.</p> <p>Compromiso de desarrollar conjuntamente con los proveedores políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación del Acuerdo.</p> <p>Compromiso de que todas las decisiones en materia de compras y aprovisionamientos sean justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de la empresa.</p> <p>Compromiso de que ningún empleado ofrecerá, concederá, solicitará o aceptará regalos, o dádivas a/o de una persona física o jurídica con la que la empresa mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros o su equivalente en moneda local. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.</p> <p>Compromiso de cerciorarse sistemáticamente que los contratistas a los que recurren realizan un trabajo de buena calidad, acatando la legislación local y la normativa internacional vigente (1)</p> <p>Compromiso de que ante el surgimiento de algún problema en relación a los compromisos asumidos, la empresa y el proveedor cooperará en la búsqueda de soluciones. Ello incluye la colaboración en programas de formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas.</p> <p>Compromiso de que ante toda falta grave que no se corrija inmediatamente después de haber sido observada se interrumpirán las relaciones comerciales con la empresa contratista, en el marco del cumplimiento de las obligaciones contractuales (1)</p>
<p>2. COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS VINCULADAS</p> <p>Generales</p> <p>Compromiso de aplicar programas para poner en práctica el Código, nombrando un representante de la Dirección como responsable de ello, así como del cumplimiento.</p> <p>Compromiso de mantener un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse. No deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de la empresa con la que firma el Código. Se toma el compromiso de no falsificar archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento del Código.</p> <p>Compromiso de no ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por la empresa con la que firma el</p>

Código para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del Código.
Compromiso de informar a sus trabajadores sobre el contenido del Código. Una copia del mismo, traducida al idioma local, deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores.
Compromiso de autorizar a la empresa con la que firma el Código y/o a terceras partes designadas por aquella a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento del Código. Para ello, facilitarán a los inspectores y/o auditores los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación
Contratación, discriminación y trato
Compromiso de que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable
Compromiso de no menoscabar los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas de subcontratación, trabajo a domicilio, contratos de prácticas y aprendizaje o/y cualquier otra fórmula similar en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.
Compromiso de no aplicar prácticas discriminatorias en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.
Compromiso de un trato digno y respetuoso a los empleados.
Compromiso de no manipular ni influir a sus trabajadores.
Compromiso de no tolerar bajo ninguna circunstancia el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.
Compromiso de reconocer la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la sociedad, dando preferencia al empleo permanente, directo e indefinido (2).
Compromiso de que todos los empleados tendrán contrato de trabajo escrito o su equivalente (2)
Compromiso de no buscar evadir las obligaciones hacia sus trabajadores disfrazando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado (2)
Compromiso de no clasificar como profesionales independientes cuando se encuentren trabajando en condiciones de empleo directo (auto-empleo disfrazado) (2)
Compromiso de reconocer el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable.
Compromiso de no exigir a sus trabajadores la retención de sus documentos de identidad y la realización de depósitos.

Menores de edad y trabajo forzoso

Compromiso de no contratación a menores de edad (menos de 16 años, o mayor si lo establece la legislación local)). Si se detecta la existencia de cualquier forma de trabajo infantil, deberán aplicarse protocolos diseñados para su eliminación y desarrollarse programas educativos que garanticen la eliminación de cualquier forma de exclusión del menor hasta que éste alcance la edad laboral mínima necesaria.

Compromiso de que los menores de 18 años no trabajen en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas (en los términos de la Recomendación 190 de la OIT).

Compromiso de no utilizar forma alguna de trabajo o involuntario.

Salud y seguridad en el trabajo

Compromiso de designar un responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoridad y capacidad de decisión suficiente.

Compromiso de aplicar los estándares de salud y seguridad de producto de la empresa con la que firma el Código en los procesos de fabricación de materias primas, producto terminado, complementos y calzado que comercialicen a esa empresa.

Compromiso de proporcionar a los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable. Los trabajadores deberán disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de los alimentos. Los dormitorios, en caso de proporcionarse, serán higiénicos y seguros.

Compromiso de adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Compromiso de impartir a sus trabajadores formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Compromiso de hacer un informe de los accidentes de trabajo que se hubieran producido en el marco de las misiones que se les ha asignado (1).

Compromiso de proteger el medioambiente y, como mínimo, cumplir los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional.

Remuneración

Compromiso de garantizar que el salario semanal sea, al menos igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.

Compromiso de no realizar retenciones y/o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa

autorización.

Compromiso de proporcionar a sus trabajadores, en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y, en el momento de la liquidación periódica del salario, información sobre sus particularidades.

Compromiso de que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores.

Jornada laboral

Compromiso de ajustar la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador.

Compromiso de reconocer al menos un día libre por cada período de siete días naturales, si se les exige trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana. Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Seguridad social

Compromiso de pagar las contribuciones de seguridad social y de pensiones de sus trabajadores dondequiera existan tales disposiciones (2)

Compromiso de requerir a las empresas vinculadas que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para tomar parte en las reuniones de seguridad (2)

Derechos colectivos

Compromiso de garantizar los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias, y de no ofrecer remuneración o pago de ningún tipo a los empleados con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos. Si estos derechos están restringidos por ley, deberán diseñarse cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio.

Compromiso de adoptar una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos, protegiendo a los representantes contra cualquier tipo de discriminación, pudiendo desempeñar libremente sus funciones en el lugar de trabajo.

Subcontratación y otras formas

Compromiso de extender este Acuerdo a sus subcontratistas y de ser responsable de que éstos lo cumplan.

Compromiso de no subcontratar la producción sin autorización previa y escrita de la empresa con la que firma el Código.

Compromiso de aplicar el Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción, dando transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores.

Fuente: La fuente principal es el acuerdo de INDITEX con IndustriALL, con pequeños agregados del acuerdo con UNI. Los compromisos señalados con (1) y (2) corresponden a los acuerdos de EDF y Suez, respectivamente.

III. El modelo sindical de 1997

En los primeros años ochenta, la CIOSL explicitó una estrategia hacia las multinacionales, centrada en el apoyo a la recientemente aprobada Declaración de OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (de 1977).

Posteriormente, CIOSL profundizó en el eje de la regulación estatal como eje, tanto en el plano nacional como intergubernamental, cuya expresión estratégica más importante es la Resolución "RSE en la economía global" del XVIII Congreso (2004).

- regulación nacional e internacional: incluyendo el pleno cumplimiento de la Declaración de OIT y las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales (de 1976, con actualizaciones posteriores)
- negociación colectiva y representación sindical.
- diálogo social global, a través de los AM.
- aceptación de la RSE, como complemento de la regulación y la negociación colectiva.
- promoción de la “tasa Tobin” y de un cambio en la gobernanza de las instituciones financieras internacionales.

Entre ambos momentos, CIOSL desarrolló una estrategia paralela con las estructuras sindicales internacionales de representación sectorial, los Secretariados Profesionales Internacionales, mediante la creación del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales (1990). Con esta iniciativa, CIOSL reconocía la práctica ya analizada por parte de las estructuras sectoriales, y ofrecía integrarlas a su estrategia general. Finalmente, en 1997, el Grupo acordó el Código Básico de Prácticas Laborales, que sistematizaba elementos de esta experiencia, y los proyectaba a una práctica común

El centro del Código estaba puesto en una declaración explícita de la empresa en cuanto a reconocer responsabilidades con sus trabajadores, incluyéndose a los ocupados en sus filiales/sucursales. Se mencionaban las normas fundamentales de trabajo definidas en OIT (en cuanto a libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación, no utilización de trabajo forzoso e infantil), el derecho a la representación en el lugar de trabajo, “salario justo”, “horas no excesivas”, “condiciones de trabajo decentes”, la oportunidad de participar en programas de formación, y consideraciones sobre la relación de empleo.

Este último aspecto introducía el tema objetivo de este documento, al afirmarse que no serían evitadas las obligaciones con los empleados provenientes de la legislación laboral y de la seguridad social mediante el uso de subcontratación. Para ello se establecía una tipología sobre “personas y empresas vinculadas, mencionando cuatro modalidades: “contratista”, “subcontratista”, “proveedor”, y “concesionario o titular de licencia o franquicia”. El Código establecía que se les requeriría, al momento de acordar la realización de tareas, que respetaran esas condiciones y colaboraran con la supervisión posterior. Asimismo, se avanzaba

hacia el establecimiento de sanciones y la pérdida de la relación. Según el AM, este tratamiento se aplica en relación a las cadenas de las matrices y de las filiales/sucursales, e incluso a las de estas últimas (a ello alude la diferenciación “contratista”/“subcontratista”)

La Tabla I adjunta presenta el texto original del Código, y la tabla II el específico sobre empresas vinculadas.

Adicionalmente, algunos Secretariados elaboraron sus propios códigos, con contenidos bastante diferenciados en relación a la cadena (TABLA III). ICM enfatizaba las cuestiones de salud y seguridad social. FITIM, introducía un grupo de supervisión, con acceso permitido a las instalaciones, un reforzamiento del criterio de las sanciones, y la promoción de que las contratistas firmen acuerdos similares con sus subcontratistas. FITTVC destacaba el trabajo a domicilio, en tanto rasgo característico del sector.

TABLA I. Código Básico de Prácticas Laborales, 1997. Contenidos generales

I. Preámbulo	<p>1. La empresa reconoce sus responsabilidades para con los trabajadores/as respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios y que dichas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores y trabajadoras relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios para (nombre de la empresa) sean o no empleados de (nombre de la empresa).</p> <p>2. Todo trabajador que produzca bienes o suministre servicios manufacturados, vendidos o distribuidos por (nombre de 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.</p>
II. Cláusulas	<p>El empleo es libremente elegido. No se utilizará trabajo forzoso, incluyendo trabajo en servidumbre o carcelario (Convenios de la OIT 29 y 105). Tampoco se exigirá a los trabajadores que dejen “depósitos” o sus papeles de identidad en manos del empleador.</p> <p>No hay discriminación en el empleo. Se velará por que se respeta la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas (Convenios de la OIT 100 y 111).</p> <p>No se usa el trabajo infantil. Sólo se contratará a trabajadores y trabajadoras de más de 15 años o por encima de la edad de escolarización obligatoria (Convenio 138 de la OIT). Se proporcionará asistencia económica transitoria y oportunidades educativas adecuadas a cualquier niño que sea desplazado del trabajo.</p> <p>Se respeta la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. El derecho de los trabajadores/as a formar sindicatos y a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente será reconocido (Convenios 87 y 98 de la OIT). Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a todos los lugares de trabajo para permitirles realizar sus funciones de representación. (Convenio 135 y Recomendación</p>

	<p>143 de la OIT). Los empleadores deben adoptar un enfoque positivo para con las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia sus actividades de organización.</p> <p>Se pagan salarios justos. Los salarios y subsidios que se pagan por un trabajo estándar cumplirán por lo menos con las normas mínimas legales o industriales y ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y representar un ingreso discrecional. No se permitirán deducciones de los salarios por motivos disciplinarios, ni se realizarán deducciones de los salarios no previstos por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador. Todos los trabajadores deben recibir información escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de ser contratados y sobre detalles particulares de sus salarios para el período que se les paga cada vez que reciban un salario.</p> <p>Horas de trabajo no excesivas. Las horas de trabajo corresponderán con la legislación vigente y las normas de la industria. En cualquier caso, no se pedirá a los trabajadores/as que trabajen regularmente más de 48 horas por semana y se les dará por lo menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras deben ser voluntarias y en ningún caso exceder 12 horas al día, no podrán pedirse de forma regular y siempre deberán ser compensadas de forma extraordinaria.</p> <p>Condiciones de trabajo decentes. Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro e higiénico y se propiciarán las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Quedan estrictamente prohibidos los abusos físicos, amenazas de abusos físicos, castigos inusuales o disciplinarios, abuso sexual o de cualquier otro tipo, e intimidación por parte del empleador.</p> <p>Se establece la relación de empleo. Las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación o a través de programas de aprendizaje donde no existe una verdadera intención de impartir calificaciones o suministrar empleo regular. Se debe brindar a los trabajadores/as jóvenes la oportunidad de participar en programas de educación y formación.</p>
--	--

TABLA II. Código Básico de Prácticas Laborales, 1997. Contenidos referidos a empresas vinculadas

Definiciones	<p>A los efectos de este código:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el término "contratista" cubre cualquier persona física o legal que contrata a (nombre de la empresa) para llevar a cabo trabajos o prestar servicios. -el término "subcontratista" cubre a 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 (nombre de la empresa). .-el término "abastecedor principal" cubre a cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa material o componentes utilizados en los productos finales, o los productos finales, comercializados por (nombre de la empresa). Un abastecedor principal puede ser alguien que provee servicios cuando estos sean considerados parte del producto final suministrado por (nombre de la empresa) -Los términos "concesionario" y "titular de licencia" cubre a cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con (nombre de la empresa), emplea para cualquier fin el nombre de (nombre de la empresa) o sus marcas o logotipo registrados y reconocidos.
Disposiciones generales	<p>1. Contenidos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>2. Antes de acordar con empresas vinculadas la realización de sus tareas demandadas, la empresa requerirá que se respeten estas condiciones y se observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos.</p> <p>3. Compromisos de las empresas vinculadas</p>

	<p>Las empresas vinculadas se comprometerán a apoyar y cooperar en su implementación y supervisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 Código; - evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este Código. <p>4. Otras cláusulas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sanciones: las empresas vinculadas encontradas culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa. - Criterio no limitativo: las disposiciones del Código constituyen sólo normas mínimas. La empresa, no pretende, no utilizará, y no permitirá que ninguna otra empresa utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por la empresa o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.
--	--

III. Una propuesta de estrategia sobre AMI para el sindicalismo latinoamericano

Como se ha mencionado, en 2011 el GTTN y el CELDS presentaron al sindicalismo latinoamericano una propuesta de estrategia múltiple en relación a los AMI, en la perspectiva del reconocimiento de la juridicidad de sus contenidos (cf Baylos y Gianibelli, 2011), integrada por cuatro líneas que apuntan a un esquema integral, en que los AMI son una parte importante.

Alternativa 1. Sistema jurídico nacional. La alternativa es establecer articulaciones con un sistema jurídico nacional que suministre medidas de ejecución no voluntaria de dichos compromisos y la reparación de su incumplimiento. Se necesita integrar al AM y su contenido obligacional en un ordenamiento jurídico nacional, para poder así exigir una responsabilidad a la transnacional recurriendo a los tribunales de justicia.

Alternativa 2. Plano internacional. Se necesita resolver el conflicto entre la extraterritorialidad de la conducta de la transnacional que

viola derechos humanos y la exigibilidad de responsabilidades a esta empresa en el territorio donde tiene su sede.

En el plano internacional, se presenta un déficit importante en el hecho de que a efectos de exigir responsabilidad a las ETN, se enjuicia a los Estados y no a las personas físicas o morales que han cometido las vulneraciones, aun cuando mostrar a un Estado cómplice es relevante, en cuanto permite visibilizar, y reparar, la situación.

Tampoco son aplicables las intervenciones bajo el principio de crímenes de lesa humanidad, al estilo de lo avanzado en materia de justicia penal global. En este grupo de conductas criminales se encuentran los atentados a los estándares mínimos de trabajo, aunque si el trabajo esclavo.

Alternativa 3. Acción judicial en país sede de la multinacional. Es posible el enjuiciamiento de la conducta de la empresa en el territorio en el que ésta tiene su sede como forma de exigirle responsabilidad por el incumplimiento de sus compromisos voluntarios o contractuales?

Para ello, es necesario calificar los códigos de conducta adoptados de forma unilateral por la empresa como decisiones o prácticas de empresa que afectan el interés colectivo de los trabajadores de la misma.

La estrategia se basa en considerar que los AMI son convenios colectivos en un sentido amplio, es decir, fuentes de derechos y obligaciones laborales.

La promoción del conflicto será por las estructuras sindicales firmantes del acuerdo. El objetivo será mostrar incumplimiento del acuerdo o de la decisión empresarial, para que el tribunal establezca el cese de tales conductas vulneradoras de estos instrumentos.

El procedimiento de verificación o de control del cumplimiento del acuerdo tendrá que asimilarse a la actuación previa al proceso de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

La sentencia colectiva obtenida abrirá una cascada de acciones procesales sobre la base de la declaración que contiene.

Alternativa 4. Una normatividad laboral “de empresa”. El objetivo es establecer ciertas precondiciones de ejercicio de la actividad de

la empresa respecto de los trabajadores a su servicio, con independencia del lugar concreto en el que se sitúe.

Se podría plantear la superación de las diferencias normativas de origen estatal en materia laboral para los trabajadores de una misma multinacional, a partir de una regulación relativamente homogénea de los estándares de trabajo de todos sus empleados. Ello requiere entonces la creación de una normatividad laboral “de empresa”, más allá de las diferentes normas laborales nacionales que sirven de referencia fragmentada de la relación laboral, que se independice en su aplicación de los mecanismos de control externos provenientes de los diferentes sistemas jurídicos nacionales.

La multinacional tendería así a la regulación autónoma de las relaciones laborales en el espacio libre delimitado por el perímetro de la organización empresarial y productiva tal como resulta diseñado por ésta, de manera que ese centro de imputación normativo vendría a coincidir con la subjetividad de la empresa y los elementos de cooperación interempresarial que ésta defina.

IV. Comentarios finales

La experiencia sindical de firma de AMI internacionales recién está superando los veinte años de existencia, en tanto programa explícito de las FSI. Desde entonces, se han firmado alrededor de 170.

Desde finales de los años 2000 se han acumulado también varias evaluaciones que en general muestran logros en su aplicación, aún cuando ello sucede en un marco no exento de déficits y dificultades, tanto por parte de las empresas firmantes como de los sindicatos que son sus potenciales beneficiarios, particularmente en el plano de las filiales/sucursales.

Un elemento crucial de esta evaluación es el grado de responsabilidad jurídica que tienen estos AMI.

Al respecto, los AMI frecuentemente incuyen una cláusula que niega la existencia de tal responsabilidad por parte de las empresas. En este escenario, los AM han sido interpretados como un “diálogo social a escala internacional” (concepto de OIT), una segunda generación de los “códigos de conducta” o de instrumentos de “responsabilidad social empresarial”, por parte de las

transnacionales firmantes. A su vez, desde la especialidad jurídica se los considera parte de la “soft law”. Las FSI tienden a compartir la primera definición.

También existe consenso en que los AMI no equivalen a una negociación colectiva transnacional, de la cual existen unos pocos casos europeos (uno solo con la firma de FSI, el acuerdo marítimo de 2006)

Aún así, los AMI aparecen, por su característica bilateral y colectiva (para los trabajadores) como una alternativa avanzada, comparativamente con los dos otros instrumentos intergubernamentales de OIT, OCDE y, más recientemente, Naciones Unidas.

A su vez, todo ello se plantea en un escenario en que no existe, ni parece que lo vaya a haber, un Tribunal Laboral Internacional, y la negociación colectiva transnacional, sobre la cual la Unión Europea alcanzó a tener un programa promocional, que no avanzó en el contexto de la crisis de 2007-8

Desde hace algo más de quince años, sectores académicos y sindicales de Iberoamérica han avanzado hacia una interpretación amplia de los AMI, en el sentido de encontrar una potencialidad para establecer responsabilidad jurídica, incluso como parte de una estrategia múltiple mediante otras acciones en la misma dirección, que involucra a las normativas nacionales.

ANEXO. Un estudio instrumental sobre el universo de AMI

Una parte instrumental de los avances alcanzados en ALC en relación a los AMI, ha sido la construcción de un “mapa” lo más extenso posible de las experiencias acumuladas en los veinte años transcurridos. Esta tarea no es ociosa, ya que no existe, en la práctica, un antecedente en esa dirección, sino que es necesario explorar de manera sistemática los registros de cada FSI, de manera retrospectiva, e incluso incorporar información adicional. En Garrido y Orsatti (2019) se presentaron esos resultados (Garrido es el representante de CCOO de España en IndustriALL,

encargado del seguimiento de los AMI correspondientes a empresas españolas: INDITEX y Corte Inglés) (El resumen general de la información aquí presentada ha sido mencionada en documentos de OIT-ACTRAV en 2020)

Se incluyen:

-acuerdos regionales (y no mundiales), sobre todo en Europa y América Latina

-acuerdos actualizados respecto de una primera versión, como las realizadas especialmente por UNI (por ejemplo, el Acuerdo con Telefónica) e Industrial a partir de 2012, respecto de AMI previos firmados por las FSI fusionadas (FITIM, FITTVC, ICEM). No se consideran los casos en que la renovación mantiene el texto original sin cambios de contenido.

-acuerdos para empresas que luego se reestructuran o integran a otras, con cambio de denominación

-acuerdos temáticos sucesivos para una misma empresa, por ejemplo Dadone/UITA

-acuerdos que son firmados por varias empresas globales del mismo sector, que han sido mencionados diferenciando cada una por separado, por ejemplo CIETT/UNI

-acuerdos con un contenido menor al estándar, al limitarse a una declaración de principios

-acuerdos que perdieron vigencia, por ejemplo Club Mediterráneo, de UITA). Este sería el caso cuando la Federación excluye el Acuerdo de un listado actualizado en su web.

-acuerdos con cámaras empresarias mundiales^x

En el momento inicial, OIT focalizó en lo que denominaba “cadenas mundiales de suministro”, bajo la influencia de elementos coyunturales (el incendio de Plaza Rana, en Bangla Desh, 2013). Actualmente, utiliza la terminología más amplia de cadenas de valor.

El total de AMI individualizados es de 159, con la siguiente distribución: Industrial^{xi} 63, UNI, CM, 23, UITA, 16, FIP. Otros cinco son firmados de forma conjunta por dos o tres FSI: ITF, UNI, ICEM, ICM, ISP

BIBLIOGRAFIA

Baylos, Antonio, 2004: "Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva", RDS, Revista de Derecho Social nro. 28, Editorial Bomarzo, Albacete

Baylos, Antonio, 2006, "La responsabilidad legal de las empresas transnacionales", RDS-L, Revista de Derecho Social Latinoamericano, nro. 1, Editorial Bomarzo, Albacete

Baylos, Antonio y Gianibelli, Guillermo (2011): "Empresas transnacionales y enfoques alternativos sobre la responsabilidad jurídica de los Acuerdos Marco". Discutido en el Seminario Birregional sobre Negociación Colectiva comparada Europa-ALatina Caibe. CSA-OIT-UCLM. San Pablo. Disponible en Relats

Comisión Europea, 2006: "Transnacional Collective Bargaining: past, present and future". Por Edoardo Ales et al. Bruselas.

Eurofound, 2009: “European and IFA: Practical experiences and strategic approaches”. Por V.Telljohann y otros. Dublin

FITIM 2006: “Recomendaciones de la Conferencia sobre Acuerdos Marco Internacionales”. Estuvo depositado en sitio web.

I

Garrido, Javier y Orsatti, Alvaro, 2019: “Mapa de acuerdos marco internacionales”. Publicado en RELATS

Gianibelli, 2009: “Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los Acuerdos Marco Globales y estrategias de exigibilidad”. Publicado en Ermida Uriarte, Oscar, Gianibelli, Guillermo, 2009: “Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los Acuerdos Marco Globales y estrategias de exigibilidad”. Publicado en Ermida Uriarte, Oscar, Gianibelli, Guillermo y Orsatti, Alvaro, 2009: “Responsabilidad social empresarial. Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales”. Programa Sindical Regional de FES. Montevideo. Reproducido en el sitio del Programa

Gianibelli, Guillermo, 2011: “Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los acuerdos marco globales y estrategias de exigibilidad”. En: “Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada”, Jose Luis Monereo Pérez (Director), Editorial Comares, Granada, 2011

Gianibelli, Guillermo, 2014: “Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho”. En Basualdo, Victoria, y

Morales, Diego: “La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en A.Latina”. Siglo XXI. Buenos Aires

Gianibelli, Guillermo, 2018: “Cuestiones conceptuales: cadena de valor y acuerdos marco”. Documento presentado al Seminario Internacional sobre Tercerización Laboral de FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires

Gianibelli, Guillermo y Orsatti, Alvaro, 2016: “Una propuesta de definición amplia sobre cadenas de valor y subcontratación”. En RELATS

Gianibelli, Guillermo y Orsatti, Alvaro, 2018: “Cadenas de valor y acuerdos marco”. Documento presentado al Seminario Internacional sobre Tercerización Laboral de FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires

ITF, 2011: “El convenio colectivo transnacional de ITF para el transporte marítimo”. Publicado en el segundo libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA. San Pablo

Orsatti, Alvaro, 2007: “América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales ante las empresas multinacionales”. Programa Sindical Regional de la FES. Montevideo”

Orsatti, Alvaro, 2011: “Acción sindical ante transnacionales en A.Latina. Líneas de convergencia para una agenda birregional”. En: A.Baylos y G.Gianibelli (compiladores) “Sindicalismo y Movimientos Sociales”, ponencias en un seminario regional de igual denominación (UCLM, Toledo,

septiembre 2010). Una versión revisada está disponible en Relats

Orsatti, Alvaro, 2012): “Cadenas de suministro transnacionales: posibilidad de acción sindical mediante Acuerdos Marco”. Publicado en la serie de libros del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical, CSA, San Pablo

Orsatti, Alvaro, 2012: “Sindicalismo latinoamericano y transnacionales: la experiencia del GTTN. Documento del Programa Sindical Regional de la FES, Montevideo. Disponible en Relats

Orsatti, Alvaro, 2016: “Acción sindical en las cadenas de valor nacionales y globales”. Documento CSA. Disponible en Relats

Orsatti, Alvaro, 2018: “Cadenas e valor: perspectiva sindical sobre los conceptos y lineamientos aprobados en OIT”. Publicado en la web de ENS, Escuela Nacional Sindical, Bogotá

Orsatti, Alvaro y Rodriguez, Juan Manuel, 2018: “Zonaransen el Con Sur de A.Latina”. Disponible en Relats

Orsatti, Alvaro, 2018: “Cadena de valor internacionales: veinte años de estrategia sindical”. Documento presentado al Seminario Internacional sobre Tercerización Laboral de FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires

Orsatti y Sánchez, 2009: “El Código Básico de Prácticas Laborales de CIOSL-SPI. Documento del GTN, San Pablo. Disponible actualmente en RELATS

Papadakis. Contantin (editor), 2008: “Crossborder social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?” , OIT-IIEL, Ginebra. Ha sido traducido al español por el Gobierno de España/Ministerio de Trabajo e Inmigración con el título “Diálogo social y acuerdos transfronterizos. Un marco global emergente de relaciones industriales?”

**Sanguinetti Raymond, W., 2008: "La tutela de los Derechos
Orsatti, Alvaro, 2011: “Acción sindical ante transnacionales en A.Latina. Líneas de convergencia para una agenda birregional”. En: A.Baylos y G.Gianibelli (compiladores) “Sindicalismo y Movimientos Sociales”, ponencias en un seminario regional de igual denominación (UCLM, Toledo, septiembre 2010). Publicado en el banner de CELDS-UCLM de www.relats.org. Una versión posterior con ajustes es “Acción sindical ante empresas transnacionales en A.Latina y Caribe**

Keirney, Neil y Justice, Dwight, 2003: “Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas”. Publicado en sitio web de CIOSL. Bruselas. Una primera versión había sido publicada sin autoría, como “Articulación de los derechos humanos de los trabajadores/as en el sistema Global de Comercio”, 2000.

Miller, Doug y otros, 2010: “ Back to the future: mature systems of industrial relations approaches and social compliance in outsourced apparel supply chains”. Londres.

OIT, 2004: “Organizarse en pos de la justicia social”. Documento del Director General a la 92 Conferencia. Ginebra

OIT, 2009: “IFA: case studies from Sudáfrica, Rusia and Japa. Editor K. Papadakis, Dialogue, Ginebra.

OIT, 2010: “Celebración del 60 aniversario del Convenio 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI”. ACTRAV, Ginebra

OIT, 2011a: “Shaping global industrial relations. The Impact of IFA”, En asociación con Basingstoke, Palgrave, McMillan. Londres

OIT, 2011b: “The role of collective bargaining in the global economy”. Editor Susan Hayter, Industrial and Employment Relations Department. Ginebra

OIT, 2016: “Acuerdos marco internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”. Por Felix Hadwiger. ACTRAV. Ginebra

ⁱ Las FSI son ocho: IndustriALL (creada en 2012 por la fusión de federaciones metalúrgicas, química y textiles), UNI (creada en 2001 por la fusión de federaciones de comercio y servicios, gráficos y medios), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (alimentación), ISP/PSI (servicios públicos), IT/IFT (transporte), FIP/IFJ (periodistas) y IE/EI (educación).

ⁱⁱ De la reunión participaron organizaciones sindicales de España (CCOO) y América Latina (CTA Argentina y CGTP Perú), así como abogados laboristas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y España), Posteriormente, también se desarrollaron discusiones en el marco de la Fundación Sindical de Estudios de Madrid y el “Grupo de los Miércoles” (Montevideo, dirigido por los laboristas Pla y Ermida Uriarte).

ⁱⁱⁱ La CSA era resultado de un consenso alcanzado a nivel mundial por la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y la CMT (Confederación Mundial del Trabajo) que en 2006 se había expresado en la creación de la CSI (Confederación Sindical Internacional), de la cual la CSA pasaba a ser el brazo americano. La CSI y CSA incluían también a organizaciones nacionales que hasta el momento habían sido independientes

^{iv} El GTTN tenía sede en Montevideo, en relación a que allí estaba la oficina de la FES que administraba el Programa mencionado. De hecho, había sido la FES quien elaboró el primer estudio latino-americano sobre los AMI (Orsatti, 2008), lo que proporcionaba el marco general para el GTTN. El GTTN se ocupó de otros temas, como las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales y los Consejos de Empresa Europeos, que fueron publicados en esos años. (Sobre el GTTN, cf Orsatti, 2014)

^v Las FIP, Federaciones Sindicales Internacionales, era la denominación de las actuales FSI, formalizadas como grupo vinculado a la CIOSL en 1950. La actual denominación fue adoptada en 2001, al momento de crearse Global Unions, de la que forma parte la CIOSL (actualmente la CSI) y el TUAC (Trade Union Advisory Committee) en la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico)

^{vi} El GTTN estaba también integrado por las regionales americanas de las FSI y el Programa Regional de la Fundación Ebert, con sede en Montevideo. Esta línea estratégica era parte de una iniciativa más amplia, el programa denominado “autorreforma sindical”, que incluía un capítulo internacional, en cual también fue presentado durante la reunión

^{vii} E

^{viii}

^{ix} Varios AM (Solvay, Total, Suez, Renault, PSA, Arcelor, todos de IndustriALL, así como Danone –UITA-) centran las cláusulas sobre cadenas en la dimensión de la salud y seguridad en el trabajo y el medio ambiente.

- CICA (cámara empresaria internacional de la construcción) (ICM), está directamente centrado en la relación entre el contratista con el dueño de la empresa demandante (introduciendo además la figura del “ingeniero”). En este acuerdo se tiende a enfatizar en la responsabilidad de los dueños y empleados de alto rango de la empresa demandante, para equiparar la situación con los contratistas.

- UPU (Unión Postal Universal) (UNI) no tiene cláusulas sobre cadenas, pero su comité consultivo incluye a organizaciones representativas de proveedores y servicios de distribución para el sector.

En la misma dirección de compromisos inusuales, desde las organizaciones de trabajadores, destaca ISS (UNI), que incluye la siguiente afirmación: “en numerosos mercados, hay centenares de pequeñas empresas competidoras, muchas de las cuales no cumplen con las leyes en materia de salarios y duración de la jornada, sin mencionar los compromisos con respecto de un sindicato. UNI accede a esforzarse por mejorar y controlar las normas en todas esas empresas, con el fin de reducir la presión sobre salarios y condiciones para ISS, y crear un ambiente en el que ISS pueda mejorar las normas y no comprometer su posición competitiva”.

x

Aclaraciones: -en algunos casos, el AMI es firmado por más de una Federación, considerándose como único.

-en IndustriALL, se han consolidado en la estadística aquellos firmados desde 2012 con aquellos previos que estuvieron a cargo de las Federaciones fusionadas ese año (FITIM, ICEM, FITTVC), aunque se mantiene el dato.

-No se considera un acuerdo de ITF para el sector marítimo que es considerado directamente una negociación colectiva internacional, superior a un AMI.

-De las actuales Federaciones, solo IE (Internacional de Educación no ha firmado AMI)

^{xi} De ese total, 27 fueron firmados por la actual Federación, y otros 36 por las Federaciones fusionadas en 2012 en fechas anteriores: 23 FITIM, 11 ICEM y 2 FITTVC