



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen Ejecutivo

Shaping global industrial relations The impact of international framework agreements

[Diseñar las relaciones laborales a escala mundial Repercusiones de los acuerdos marco internacionales]

Bajo la dirección de Konstantinos Papadakis

A pesar de las recientes crisis alimentaria, energética y financiera, la globalización sigue desarrollándose sin un marco internacional, que regule todo efecto social o medioambiental adverso y en el que las sanciones se apliquen a nivel estatal. Para cubrir esta brecha, desde el decenio de 1980 han surgido numerosas prácticas voluntarias, a menudo como respuesta a protestas de actores locales en relación con violaciones de derechos humanos.

Una de estas respuestas han sido los acuerdos marco internacionales (AMI). Los AMI entre empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales (FSI) son instrumentos que regulan las condiciones laborales y las relaciones de trabajo en el seno de las empresas multinacionales y a lo largo de todas sus cadenas mundiales de valor. A menudo lo hacen refiriéndose directamente a convenios y recomendaciones de la OIT. Sin embargo, preocupa que, ofreciendo los AMI perspectivas tan prometedoras, no se traduzcan en mejoras reales de las condiciones de trabajo. Este nuevo libro evalúa la pertinencia de estas preocupaciones, examinando la eficacia de dichos acuerdos, especialmente en lo que respecta a la promoción de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.

Los datos que se presentan en *Shaping global industrial relations*, procedentes de estudios de casos basados en investigaciones sobre el terreno, apuntan a que, en efecto, los AMI tienen la capacidad para mejorar derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad sindical y de asociación, y los derechos a organizarse y a negociar colectivamente. Si bien no siempre es evidente que exista una relación directa entre los AMI y unas mejores condiciones de trabajo, lo que sí está claro es que este tipo de acuerdos son el punto de partida de otras iniciativas en el ámbito de la organización sindical transfronteriza, que es la piedra angular del diálogo social y los acuerdos internacionales. Como tales, establecen el reconocimiento de las alianzas sociales a través de las fronteras nacionales, un paso clave hacia la internacionalización de las relaciones laborales. Los AMI son los instrumentos que más se acercan a la interpretación clásica de las relaciones laborales – en el sentido de negociación, consulta o simple intercambio de información entre empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común - así como a las nociones comúnmente aceptadas de negociación colectiva, prevención y resolución de controversias, y respeto de la legislación del trabajo.

Las ventajas que comportan los AMI son bastante claras tanto para los sindicatos como para la dirección de las empresas. Para los sindicatos, la coordinación transnacional y entre los niveles local e internacional son un elemento básico de los AMI, no únicamente a efectos de negociación, sino también en lo que respecta a su implantación efectiva. Idealmente, esta coordinación entre sindicatos puede llevar a relaciones laborales más democráticas, y con ello a la mejora de las condiciones de trabajo en todas las cadenas mundiales de valor. Desde el punto de vista de la dirección, los AMI pueden ayudar a aumentar el nivel de confianza en las relaciones entre los trabajadores y la dirección, así como a impulsar la credibilidad de la empresa ante los accionistas y otros inversores. Sin embargo, la coordinación plantea un desafío en la adopción e implantación de los AMI. Entre los directivos de operaciones exteriores predomina la convicción manifiesta de que deben operar con autonomía, es decir, sin la intervención de la sede, y a su vez, la sede raramente implica a estos directivos en las negociaciones de los AMI.

Sinopsis

En este libro se presentan aportaciones de algunos de los principales expertos en el tema, expertos de la OIT, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el Instituto Sindical Europeo (ETUI), así como de importantes universidades de investigación de Europa y América del Norte. Está dividido en tres partes: En la primera se presenta un breve panorama de los procesos y resultados examinados de acuerdos internacionales entre sedes de empresas y sindicatos internacionales y europeos. Los capítulos están basados en análisis de contenidos y en las percepciones que las partes firmantes tienen de las repercusiones y las motivaciones, principalmente en los ámbitos del diálogo social y las relaciones laborales. En la segunda parte del libro se examina el fondo de la evaluación de las repercusiones, a través de estudios de casos sobre AMI y países seleccionados, centrándose en tres sectores - automoción, textil, y alimentos y agricultura, que abarcan tanto industrias impulsadas por el productor como impulsadas por el comprador - en las Américas, Asia y Europa. En la tercera parte, se exploran iniciativas que complementan los AMI y que pueden incidir en los mismos. Entre las mismas se incluye un análisis en profundidad de las estrategias sindicales para coordinar la acción transnacional y un capítulo dedicado a un proyecto de la alianza entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (IFC), Mejores Fábricas para Camboya, un ejemplo de acción encaminada a establecer un entorno de mejores relaciones laborales en industrias impulsadas por el comprador allí donde los AMI tienen menos presencia.

Conclusiones clave y observaciones

- *Para una aplicación efectiva de los AMI y de los acuerdos marco europeos son precisas adaptaciones y ajustes institucionales.* Asimismo, para conferir una mayor legitimidad a los acuerdos negociados es necesario normalizar los procedimientos de negociación de los sindicatos europeos e internacionales. La creación de un marco jurídico e institucional, o en su defecto, el establecimiento de reglas claras por parte de las partes firmantes, ayudaría en la implantación a nivel transfronterizo, así como a promover la relación entre entidades europeas y nacionales/locales en el ámbito de las relaciones laborales.

- *Hay margen para establecer nuevos AMI, inclusive fuera de la Unión Europea y de los Estados Unidos.* Como se muestra en este volumen, los AMI están ganando terreno en otras partes del mundo, por ejemplo en Brasil, la Federación de Rusia y Sudáfrica. Aumentar su implantación es posible si las estrategias de los sindicatos internacionales se centran en empresas que tengan buenos expedientes de relaciones laborales en su países de origen, si participan en procesos de expansión comercial y si los directivos están convencidos del valor que tienen estos acuerdos para la gestión de los riesgos.
- *Los AMI pueden constituir un importante instrumento para fortalecer la capacidad de los sindicatos, así como la cooperación transfronteriza.* Dos factores clave para una implantación efectiva de los AMI en el terreno son *a)* el apoyo a la cooperación y al intercambio transfronterizos entre sindicatos y *b)* la inclusión en AMI futuros de cláusulas que permitan la negociación de acuerdos complementarios en el plano nacional por parte de los interlocutores interesados. La creación de capacidad para los sindicatos locales también es una condición para ampliar los acuerdos transfronterizos más allá de los trabajadores del primer nivel de las cadenas mundiales de suministro a los del segundo nivel (filiales regionales y empresas conjuntas), tercer nivel (subcontratistas locales) y cuarto nivel (trabajadores de la economía informal).
- *El contenido de los AMI podría ampliarse para abordar cuestiones de orden práctico como la anticipación y gestión del cambio industrial.* Para que un AMI vaya más allá de la responsabilidad social corporativa voluntaria y logre un diálogo y responsabilidad sociales fortalecidos, su contenido debe trascender las normas esenciales del trabajo. Como ejercicio de relaciones laborales, los AMI pueden abordar gran variedad de cuestiones en el marco de la negociación colectiva tradicional, como la cobertura sanitaria y la seguridad de las pensiones. Los AMI nuevos o actualizados pueden incluso ir más lejos, y entrar en cuestiones como el modo de reestructurar una cadena mundial de valor de un modo socialmente responsable.
- *Los sindicatos internacionales y la dirección de las empresas multinacionales tal vez deseen construir capacidad en relación con el seguimiento de los AMI.* Los sindicatos deberán plantearse el reto de desarrollar su capacidad interna para implantar los AMI y garantizar una coordinación transnacional de los mismos. Una manera de lograrlo es con la incorporación de los sindicatos en estructuras más integradoras e influyentes. En lo que respecta a las empresas, para una mejor implantación de los AMI es decisivo contar, en su diseño y negociación, con una participación más activa de los directivos de operaciones exteriores, así como de clientes importantes como los establecimientos de comercio minorista.

Repercusiones en materia de política

Los AMI son instrumentos legítimos en la medida en que son el resultado de negociaciones voluntarias entre organizaciones representativas. No obstante, es preciso fortalecer el cumplimiento de los mismos. Para que ello sea posible, los actores e instituciones que participan en el diálogo social y los acuerdos transnacionales deben tomar medidas al respecto, y ello presupone que ambas partes estén dispuestas a hacerlo. El papel que desempeñan las instituciones públicas internacionales que apoyan a las empresas multinacionales y a las

federaciones sindicales internacionales en la implantación y supervisión de los AMI puede ser decisivo. La UE y organizaciones internacionales, como la OIT, pueden, si se les solicita, proporcionar un marco para la supervisión efectiva de los acuerdos, así como medidas correctivas en caso de infracción, siempre y cuando dicha intervención cuente con el apoyo de las distintas partes interesadas y no repercuta negativamente en la intención de las empresas o de las federaciones sindicales internacionales de firmar otros acuerdos.

Cuando los AMI alcancen una masa crítica, se plantearán lógicamente cuestiones de coherencia entre los distintos AMI, así como en relación con la necesidad de adaptar sus contenidos y aplicaciones respectivas en las industrias a escala mundial. Esto puede llevar a una posible expansión de los AMI del plano empresarial al plano sectorial transfronterizo. Esta expansión puede orientarse por las enseñanzas extraídas del único convenio colectivo internacional propiamente dicho negociado hasta la fecha, a saber, el acuerdo del sector marítimo entre el Comité Marítimo Internacional de Empleadores y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Si bien puede llevar su tiempo definir la posible contribución de la OIT en este ámbito, al igual que puede demorarse la puesta en práctica de la organización de los empleadores en federaciones sectoriales internacionales, cada vez está más claro que por razón de la frecuente alusión a los instrumentos de la OIT en los AMI, es muy probable que en el futuro se inste a la Organización a desempeñar un papel más activo y visible.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza
Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org

