

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO/Argentina) -
Universidad de San Andrés en cooperación con la Universidad de Barcelona**

MAESTRIA EN RELACIONES Y NEGOCIACIONES INTERNACIONALES

CICLO 2010/2011

TRABAJO DE DISERTACION FINAL



Título: “Los Acuerdos Marco Globales en el sector comercio en Latinoamérica:
instrumentos de construcción de realidad y sus determinantes contextuales”

Director: Rubén Ever Cortina

Autor: Sofía Beatriz Scasserra

Buenos Aires, Septiembre 2013

Resumen

Los Acuerdos Marco Globales para el sector comercio en América Latina, comenzaron en el año 2000 como un nuevo capítulo de negociación colectiva transnacional, pero no fue hasta años recientes que tomaron una impronta distinta, cambiando realidades en diversos países de la región. El presente trabajo trata de explicar, bajo la luz de las teorías nacidas en Europa, cómo el contexto económico, político y social fue esencial para dar vida a dichos acuerdos y de cómo éstos fueron capaces de modificar realidades concretas de la vida cotidiana de miles de trabajadores a fin de conocer sus alcances, tan cuestionados, y sus limitaciones reales.



Universidad de
San Andrés

Índice

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	4
ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	5
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: ESTADO DE ARTE Y MARCO TEÓRICO.....	15
SECCIÓN I.1- GLOBALIZACIÓN Y SURGIMIENTO DE LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES.....	15
SECCIÓN I.2- NUEVAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL INTERNACIONAL Y DERECHOS LABORALES EN LA ESFERA GLOBAL	19
<i>Sub-Sección I.2.a- Códigos de conducta</i>	<i>20</i>
<i>Sub-Sección I.2.b- Memorándums de entendimiento</i>	<i>20</i>
<i>Sub-Sección I.2.c- Responsabilidad social empresarial y la norma ISO 26000.....</i>	<i>21</i>
<i>Sub-Sección I.2.d- Cláusulas de Derechos Laborales.....</i>	<i>22</i>
<i>Sub-Sección I.2.e- La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT</i>	<i>23</i>
<i>Sub-Sección I.2.f- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales</i>	<i>24</i>
<i>Sub-Sección I.2.g- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.....</i>	<i>25</i>
SECCIÓN I.3- LOS AMGS. SU IMPORTANCIA A NIVEL TEÓRICO Y EL ESTADO DE SITUACIÓN ACTUAL.....	28
<i>Sub-Sección I.3.a- ¿Qué es exactamente un AMG? Importancia jurídica, limitaciones y oportunidades</i>	<i>28</i>
<i>Sub-Sección I.3.b- Demostración gráfica de la importancia teórica de los AMGs.</i>	<i>33</i>
<i>Sub-Sección I.3.c- Historia y estado de situación actual</i>	<i>38</i>

CAPÍTULO II: AVANCES SOBRE AMGS EN EL SECTOR COMERCIO A PARTIR DEL AÑO 2000 CON JURISDICCIÓN EN LATINOAMÉRICA	41
SECCIÓN II.1.- JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN SECTORIAL Y REGIONAL	41
SECCIÓN II.2.- ¿CÓMO FUNCIONA LA UNI? LA ESTRUCTURA REGIONAL EN AMÉRICA	44
SECCIÓN II.3.- ACUERDOS, MEMORÁNDUMS Y REDES VIGENTES	45
SECCIÓN II.4- CONTENIDO DE LOS ACUERDOS	47
<i>Sub-Sección II.4.a- Carrefour.....</i>	<i>48</i>
<i>Sub-Sección II.4.b- Inditex</i>	<i>50</i>
CAPÍTULO III.- ANÁLISIS DE CASOS PUNTUALES: CARREFOUR, CENCOSUD E INDITEX.....	51
SECCIÓN III.1.- EL CASO CARREFOUR, UN ACUERDO SIMPLE DE COMPLEJAS REPERCUSIONES	51
SECCIÓN III.2.- CENCOSUD: UNA NEGOCIACIÓN ESTÉRIL PERO PODEROSA.....	56
SECCIÓN III.3.- LAS BONDADES DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA IMPORTANCIA DE CONTROLAR CON SINDICATOS FUERTES EN LA EMPRESA INDITEX	61
CONCLUSIONES	66
BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	72
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	74
ENTREVISTAS	79

Índice de tablas y gráficos

Gráfico I.1: Curvas de oferta y demanda de empleo del sector servicios.....35

Gráfico I.2: Movimiento curva de demanda ante un AMG.....37



Universidad de
San Andrés

Índice de abreviaturas y acrónimos

AMG: Acuerdo Marco Global

BRICS: Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica

BWI: Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

CEO: Chief Executive Officer (Directos Ejecutivo)

CPP: Contrato de Protección Patronal

DDHH: Derechos Humanos

EEUU: Estados Unidos

EI: Internacional de la Educación

EMN: Empresa Multinacional

FAECyS: Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios

FGI: Federación Gráfica Internacional

FIET: Federación Internacional de Empleados Técnicos y Profesionales

FITIM: federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica

FSI: Federación Sindical Internacional

GATS: General Agreement on Trade in Services. (Acuerdo General de Comercio de Servicios)

IAEA: Alianza Internacional de Arte y Entretenimiento

IC: Internacional de las Comunicaciones

ICEM: Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores Químicos, de la Energía y Mineros

IFJ: Federación Internacional de Periodistas

ITF: Federación Internacional de Trabajadores del Transporte

ITGLWF: Federación Internacional de Trabajadores Textiles, de Telas y Cueros

MEI: Internacional de los Medios y Espectáculos

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMC: Organización Mundial de Comercio

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PNC: Punto Nacional de Contacto

PSI: Internacional de Servicios Públicos

RRHH: Recursos Humanos

RSE: Responsabilidad Social Empresaria

SACCAWU: South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union.

TLC: Tratado de Libre Comercio

TUAC: Comité Asesor Sindical de la OCDE

UFCW: United Food and Commercial Workers of America.

UITA: Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

UE: Unión Europea

UNI: Union Network International

URSS: Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas

WFH: Working from Home. (Trabajar desde Casa)

Introducción

Los Acuerdo Marco Globales han surgido como una respuesta organizada por parte de Las Federaciones Sindicales Internacionales a la globalización y transnacionalización empresarial (Bourque 2007). Estos acuerdos corresponden a una nueva forma de entender las relaciones laborales a nivel internacional donde ya no sólo es la empresa un actor global con libre movilidad física, sino que su contraparte sindical también lo es, limitando su accionar y exigiendo los estándares mínimos requeridos por los convenios 87, 98 y 135 de OIT (OIT 1948, 1949 y 1971) referidos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección de delegados sindicales, respectivamente. Éstos son acuerdos entre los directivos de una empresa multinacional y los trabajadores de esa empresa, representados por el sindicato global que les corresponde por rama de actividad.

Las Federaciones Sindicales Internacionales (en adelante FSIs), vieron la necesidad de transnacionalizar las relaciones laborales ante la nueva era de la globalización neo liberal (Bieler, 2010). De acuerdo a este autor, la globalización modificó la estructura social de las naciones cambiando el sistema económico, emancipándose de las fronteras geográficas de los Estados, y modificando las formas de producción. En este contexto, “Los sindicatos ya no podían mantener al capital dentro del sistema de regulación del bienestar nacional. El capital o se movía, o amenazaba con mover la producción hacia otros países” (Bieler, 2010, p. 249). Así, los trabajadores se alejaron de los centros de poder y toma de decisiones, no teniendo un jefe visible al cual reclamar ante situaciones de injusticia. Los sindicatos debieron afrontar la difícil tarea de organizar a través de las fronteras. Pero el capital continuó su transformación y las empresas incluyeron cada vez más estrategias de terciarización de determinadas actividades o producciones, por lo que es menester no sólo ver a los trabajadores de una misma compañía como una fuerza global, sino también incluir a aquellos de otras empresas, dificultando aún más la tarea de defender los derechos laborales. A su vez, el autor recalca otro factor más que obliga al sindicalismo a variar sus estrategias, este es el desarrollo de una fuerza de trabajo fordista hacia una post fordista. En efecto, el trabajador ya no es un compartimento estanco que realiza una única actividad en una única empresa, sino todo lo contrario: el dinamismo dentro de las empresas y la alta rotación de personal presentan un nuevo desafío que suma a las dificultades anteriormente descritas. El trabajador se ve obligado a comprender la solidaridad no ya en términos de proximidad a sus compañeros de tareas, sino también expresarla

hacia trabajadores que realizan otras actividades, en otros países y, por ahí, hasta en otras empresas, a fin de proteger su fuente y condiciones de trabajo. (Bieler, 2006)

Otro autor que se dedicó a indagar sobre este fenómeno de manera singular es Julio Godio, definiendo a ese proceso como “autorrevolución del capital”, siendo ésta una cultura capaz de transformar las líneas de fuerza políticas y consolidarlas en la hegemonía de pensamiento político, modificando a los movimientos sociales que resisten y a todo el entramado de relaciones económicas y no económicas humanas (Godio, 2000). De hecho el autor hace énfasis sobre la capacidad que tuvo esta “autorrevolución” en modificar absolutamente todos los órdenes de la vida humana y sintetizarlos en meros actos económicos, traspasando el valor de una actividad humana, sea la que fuere, en tanto el servicio o bienestar que brinda. En efecto, el trabajador no es dador de trabajo a cambio de una remuneración, sino que se le da un salario *por el servicio brindado* al trabajar. Esto modifica la lógica capitalista pasando a ser todo susceptible de compra-venta en tanto que servicio, y por ende, es relocalizable y transable desde el punto de vista económico (Godio, 2001).

Dado este cambio de lógica, los trabajadores se enfrentan a diversos problemas. Por ejemplo, surgen diferencias en los intereses. Un sindicato está organizado para defender a sus afiliados. Muchas veces esta tarea se hace a expensas de otros (por ejemplo en caso de una empresa decida relocalizarse, es difícil que un sindicato vea el beneficio que esto puede aportar a los trabajadores del país que recibe inversiones), complicando aún más la correcta comprensión de la importancia de la solidaridad internacional (O’Brien, 2003).

Por otro lado, existen debates académicos sobre la importancia que posee el sindicalismo actualmente, dados los problemas anteriormente descritos. Las respuestas por parte del mundo sindical a la dinámica de la globalización neoliberal fueron desparejas e irregulares, no encontrando maneras sencillas de homogeneizar a nivel internacional los procesos internos a cada nación del sindicalismo local. Por este motivo es que se podría pensar que existe una elite de “sindicalistas internacionalistas” pertenecientes a una clase media instruida que fomentan la solidaridad internacional (Waterman, 1988) y que ésta se ve fortalecida por los procesos construidos por las ONGs y movimientos sociales en general que respaldaron las causas anti-globalización (Waterman, 1993). Estas teorías ven que en la esfera internacional existe una acción económica que afecta a las empresas multinacionales, donde se encuentran Estados o instituciones “dadoras” y otras “recibidoras” de solidaridad internacional. Esta visión, desde nuestro punto de vista, no se ajusta con la realidad

latinoamericana, donde la solidaridad crece a pasos agigantados justamente porque los “dadores” comprendieron que son “recibidores” de solidaridad y beneficiarios de la misma en cada movilización que se plantea.

Si bien es cierto que el movimiento sindical tradicional de la fuerza de trabajo fordista debe mutar para enfrentar este nuevo mundo, sigue siendo la única fuerza con poder real al interior del capital trasnacional, siendo la estructura más representativa de la sociedad civil trabajadora y/o desempleada (Munk, 2011), conviviendo con las nuevas estructuras sindicales post-fordistas. La problemática de las migraciones, que trae la ilegalidad a la fuerza de trabajo y por ende la precariedad laboral, así como también los problemas que hemos relatado que trajeron los cambios productivos, han debilitado al sindicalismo haciendo necesaria su retransformación. Anteriormente los trabajadores eran vistos desde una perspectiva económica, donde eran vendedores de su fuerza laboral a cambio de un precio (salario), y era tarea de los sindicatos mantener relación con los Estados (no así con las empresas, ya que el salario lo fijaba el mercado) para conseguir avanzar sobre las demandas obreras hacia un trabajo decente. Es tarea de los sindicatos modernos, según Munk (2011), junto con los movimientos sociales existentes el comenzar a ver al sindicalismo como una fuerza anti-depredatorio del capitalismo, reconociendo al trabajador como parte de la sociedad civil, organizando más allá de su lugar de trabajo, e incluyendo a su vez a desempleados y migrantes, siguiendo con la lógica descripta.

Por otro lado, el debate de la globalización a su vez se centra en el rol de los Estados para detener el avance de la precariedad laboral. En este sentido, las cadenas y redes globales de producción modificaron las estructuras de balance de poder entre capital privado y estatal, haciendo que EMNs tengan más poder que muchas naciones, sobre todo en el tercer mundo, afectando hasta la mismísima soberanía de los Estados. Por este motivo, entre otros, es que se hicieron imprescindibles la regionalización e integración económica, fortaleciendo el poder estatal en una alianza estratégica entre naciones afines como también una estrategia alejada del estado-centrismo, donde el sistema de regulación y gobernanza sea multilateral y en varios niveles, incluyendo instituciones como el sindicalismo (Held y McGrew, 1998). Aún así, el capital tomó tal fuerza que hasta logró internalizarse hacia adentro de los mismos Estados, disipando la dicotomía entre Estado y mercado. Estos Estados neoliberales trabajaron activamente en desactivar la fuerza sindical nacional, y por este motivo es que no existe acuerdo sobre si los Estados deben intervenir en las estructuras sindicales o no, variando la opinión de acuerdo con la realidad histórica del país (Bieler, 2010).

Lo cierto es que es necesario un cambio de perspectiva donde no se vea al sindicalismo como una víctima del sistema, sino como un actor con la fuerza capaz de intervenir y modificar estructuras. Así, si bien las políticas laborales determinan estructuras que son fundamentales para el accionar de los sindicatos, éstos deben tratar de desarrollar estrategias superadoras, utilizando las herramientas de los Estados que les son favorables y combinar fuerzas a fin de llegar a defender el trabajo decente aún en países donde el Estado esté ausente en dicha tarea (Anner, 2008). Un ejemplo claro de esto son los casos que en el presente trabajo se desarrollan, y la región de América latina en general, ya que al haber vivido el neoliberalismo, muchos países están atravesando una fase de fortalecimiento de sus estructuras de movimientos sociales y sindicales (Comaroff y Comaroff, 2013). Estas nuevas fuerzas combinadas con políticas económicas activas están construyendo una alternativa global contra el neoliberalismo, ya que el keynesianismo nacionalista ha quedado obsoleto por los mismos problemas que enfrenta el sindicalismo tradicional (Munk, 2010).

Todo este nuevo mundo no ha pasado inadvertido, y el reclamo por parte de las FSIs ha sido fuertemente aceptado mucho antes de que surgieran los Acuerdos Marco Globales (en adelante AMGs), a través de diversos instrumentos como es la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, o las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y luego por Pacto Global de la ONU que fuera suplantado por el Informe del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas de Naciones Unidas con posterioridad, e incluso por la parte empresaria al surgir los códigos de conducta o las normas autoimpuestas de Responsabilidad Social Empresaria. Si bien son queribles y útiles todos éstos instrumentos, ellos conforman una batería de “consejos a seguir” pero bajo ningún concepto son obligatorias. De hecho los códigos de conducta autoimpuestos sólo tienen normas muy generales que se aplican, en la mayoría de los casos, únicamente a la casa matriz y raramente lo hacen a las Filiales. Lo cierto es que si bien la OIT es fundamental para determinar estándares, los Estados responden más a las presiones internacionales que a las convenciones de OIT, aún si éstas fueron ratificadas. Esto es particularmente cierto sobre todo en derechos fundamentales como la abolición del trabajo infantil y el trabajo forzoso, donde la mala conducta se hace más visible y condenable por la sociedad en general. Derechos como la negociación colectiva y la libertad de asociación sindical son más difíciles de conseguir

a nivel Estatal, volviéndose fundamental la acción sindical al interior de las empresas (Anner, 2010).

Los AMG surgieron en la década del 80 y decidieron ir más allá: lograr que las FSIs sean tomadas como contraparte legítima en las relaciones laborales globales y firmar un acuerdo de estándares mínimos que la empresa debe cumplir a nivel regional y/o global.

Estos acuerdos son firmados por un mutuo consentimiento entre las partes y de buena fe, pero siempre es tarea del sindicato local verificar que se cumplan y se efectivicen en la economía donde la empresa multinacional posee negocios. Por otra parte, de no cumplirse el acuerdo, no existe una instancia judicial que obligue a la empresa a modificar su resolución. Es sólo el sindicato, con su accionar global el que puede hacer lobby y presionar a la empresa para que cumpla con lo acordado. Por ende, su implementación puede ser problemática y generar fricciones entre el sindicato y la empresa. Es por este motivo que tanto la negociación del acuerdo como su efectividad se ponen en tela de juicio sin saber si resultan un instrumento efectivo o no.

Aún así, poco a poco cada vez son más las empresas que tienen éste u otro tipo de acuerdos firmados con FSIs. Y, “un acuerdo con una multinacional, por pobre que sea, por minimalista que parezca, encierra enormes posibilidades para el movimiento sindical” (Cortina 2011, pág. 12), ya que la Federación es aceptada como contraparte y se abre la puerta al diálogo social, sobre todo, porque estos acuerdos fijan reuniones de seguimiento anuales con la empresa, a fin de verificar si el acuerdo se cumple o no.

La realidad es que hoy día existen múltiples acuerdos celebrados por distintas Federaciones, *pero este trabajo se centra en el sector comercio y servicios*. Esta elección no es para nada caprichosa, al contrario, se tomó a este sector, *porque es al que le resulta más vital este tipo de acuerdos*.

El área que representa la Internacional denominada UNI ha mutado fuertemente en los últimos años volviendo vital e indispensable la presencia sindical en el sector. El motor de este cambio es, sin lugar a dudas, la tecnología, que ha promovido la transnacionalización del sector mercantilizando las relaciones humanas (Godio, 2001) y girando hacia los servicios *transables*.

Esta última palabra suena confusa pero su efecto en el sector hizo que cambiara la lógica con la que debe actuar el movimiento obrero. En efecto, donde antes los servicios privados eran bienes que se producían y vendían dentro de las economías nacionales, hoy son altamente (sino casi totalmente) exportables: mientras que antes

un diario era impensable exportarlo porque el transporte no permitía que llegue en tiempo y forma, la tecnología hoy hace que podamos leer al momento en que se publican las noticias que son de nuestro interés en cualquier parte del mundo. Otro ejemplo es la educación, donde se pueden realizar cursos en universidades extranjeras a través de plataforma on line, los call centers o la producción de programas y servicios informáticos. Surgen miles de ejemplos en nuestra mente sobre cómo “vender” servicios al exterior sin inconvenientes a través de canales tecnológicos.

En esta lógica, el sector se enfrenta con un gran problema: los servicios son mayormente mano de obra intensivos, con lo cual el costo salarial determina una gran proporción de la función de producción, en contracara con el sector industrial, donde los mayores costos no son los salarios sino las inversiones en insumos y maquinaria. Así, la transabilidad y el ansia por bajar costos a fin de aumentar las ganancias genera una competencia despiadada por mudar los centros de producción donde los costos salariales son más bajos y las leyes laborales, más permisivas.

Esta lucha por la competitividad se acentúa en aquellas industrias que requieren mano de obra de baja calificación, como es el caso de los call centers *vis a vis*, los servicios de programación informática o el sector de medios.

La elección del rango geográfico tiene que ver también con el argumento anteriormente esbozado: Los países en vías de desarrollo deben estar precavidos ya que la búsqueda por menores costos traslada paulatinamente en dirección norte-sur a las empresas. La nueva modalidad de “trabajar desde casa” (WFH como se describe comúnmente en inglés) hace que ese puesto de trabajo sea susceptible que sea trasladado donde los costos salariales son más bajos: en efecto, la tarea que realizo desde casa bien puedo hacerla desde China, India o Perú, lo mismo da.

Sólo viendo a estos trabajadores como una fuerza de trabajo mundial sin nacionalidad se puede superar el drama de los salarios reales bajos y la deslocalización. La unidad internacional de los trabajadores bajo las FSIs o sindicatos globales que logren un acuerdo paritario mundial que mejore las condiciones de trabajo para todos los países por igual, es la solución. Los AMGs toman un tinte fundamental en el sector, sobre todo en la región latinoamericana, receptora de inversiones en búsqueda de costos salariales más bajos y aumento de los niveles de venta, en un contexto de crisis mundial donde la región sigue creciendo a tasas extraordinarias.

Así, el presente trabajo propone indagar sobre los alcances y limitaciones bajo los cuales los AMG logran ser un instrumento efectivo que modifique realidades de los trabajadores en América Latina. Releyendo su corta pero poderosa historia se puede observar que los AMG a nivel mundial han sabido ser el auténtico y genuino instrumento de diálogo social en las relaciones laborales internacionales. Este rol que desempeñan les ha otorgado una eficacia cuestionada pero, a nuestro entender, significativa. Sus posibilidades aún no han llegado a un límite, estando estos instrumentos en constante evolución.

A modo de hipótesis, se podría afirmar a priori que los AMG resultan instrumentos eficientes a la hora de a) nutrir y empoderar a los sindicatos existentes; b) conformar sindicatos nuevos donde no existen; c) generar relación de diálogo y negociación con la empresa con la que se lo firma; d) mejorar condiciones de trabajo en lugares donde la ley no protege al trabajador; e) unificar criterios de lucha sindical en realidades de fuertes diferencias y fragmentación histórica.

Estos instrumentos a su vez poseen limitaciones, que podrían enumerarse en a) su no obligatoriedad u exigibilidad ante autoridad competente hace confuso su alcance legal. Numerosos autores critican este punto y durante el presente trabajo se indagará sobre esta cuestión para ver si efectivamente ayudaría o no a los AMG. A priori, nuestra opinión es que la existencia de un Tribunal sólo iría en detrimento de los AMG, siendo éste contrario a su espíritu de acción; b) sólo modifican realidades en las empresas firmantes. ¿Qué pasa con las empresas que se niegan a firmar? ¿Aún así pueden mejorar en algo la realidad de los trabajadores o sigue siendo necesario recurrir a otros instrumentos existentes para la correcta regulación del accionar de las EMNs? Si bien tienen la capacidad de influenciar de manera concreta y efectiva a los trabajadores de empresas que no poseen AMG, este instrumento no es suficiente, siendo necesarios otras formas o instrumentos para defender los derechos laborales en la esfera nacional e internacional.

El presente trabajo se divide en 3 capítulos.

El primero trata en un breve relato, de narrar el surgimiento de las FSIs, a la par de las nuevas formas de diálogo social que impulsan las empresas y los organismos internacionales, para luego explicar el por qué los AMG son diferentes y resultan en el instrumento más importante de todos, aunque aún los otros instrumentos resulten favorables y las FSIs deban hacerse uso de ellos. Por otro lado se entabla el debate sobre las diversas opiniones que existen sobre los AMG en la literatura académica.

El segundo capítulo se centra en los AMGs firmados con jurisdicción en la región, pertenecientes al sector comercio y servicios. Se explica la importancia de los mismos desde un punto de vista económico y geográfico.

Finalmente en el capítulo tercero se seleccionan 3 casos que resultan representativos para comprender la dinámica de formación, implementación y actuación efectiva de dichos acuerdos. El caso de Carrefour resulta relevante ya que es el acuerdo más antiguo que existe en la región. Su existencia fue de mucha utilidad para que el sindicato global lanzara una campaña masiva de sindicalización en Colombia, en un contexto de violaciones a los derechos humanos que se llevan a cabo en dicho país. Cencosud resulta singular e ilustrativo ya que es una empresa multilatina¹ con gerencia en Chile que no tiene un AMG pero está en proceso de firmar uno². Su carácter de multilatina hace que sea de vital importancia para la región. Posee un historial de diálogo social interesante a través de la Red Sindical que han conformado los sindicatos de los países donde tiene inversiones. Inditex, finalmente, es el último AMG firmado en el sector con vigencia en América Latina. Dicho acuerdo se encuentra en sus primeras etapas de implementación. Estos tres casos son bien distintos, pero conforman los más representativos e ilustrativos, hasta el momento en la región, de las tres fases de maduración por la que atraviesa cualquier AMG: negociación previa, firma e implementación y aplicación, obligatoriedad y ejercicio del derecho a hacerlo cumplir.

Las conclusiones cierran el trabajo a fin de extraer del análisis de los tres casos planteados, ideas concretas sobre si los AMGs son un novedoso y *efectivo* instrumento de negociación colectiva trasnacional para el mundo globalizado.

¹ Por multilatina entendemos a una empresa cuyo caudal principal de ingresos provienen de América latina. En el caso de Cencosud, su gerencia está en Chile y posee negocios en Argentina, Brasil, Colombia y Perú. Sólo posee una oficina de importaciones en Shangai.

² Al momento de concluir la presentación de la presente tesis, aún se halla en proceso y no se sabe cuándo se podrá concretar.

CAPÍTULO I: ESTADO DE ARTE Y MARCO TEÓRICO

Sección I.1- Globalización y surgimiento de las Federaciones Sindicales Internacionales

En esta sección trataremos de entender brevemente el proceso por el cual surgen estas FSIs hasta llegar a la etapa actual de la globalización.

Para comprender mejor la temática, es necesaria la ilustración sobre qué son estas FSIs y cómo surgen. En efecto, el sindicalismo nació como un movimiento global, no obstante luego de un inicial esbozo organizativo internacional, con la consolidación de los Estados-nación y la economía cerrada, su constitución se determinó puertas adentro de cada Estado, donde germinaron los sindicatos conforme a las leyes, costumbres e historia de cada país.

Para describir brevemente el sindicalismo del siglo XIX, encontramos un movimiento obrero que surge internacionalmente al calor de las ideas comunistas de izquierda en sus diversas variantes allá por el año 1850 aproximadamente. En el año 1864 se crea la primera central sindical internacional: es decir, el sindicalismo era internacional, pero su accionar aún no lo era. Se observa un sindicalismo organizado por oficios, dentro de las fronteras nacionales que tiene un fuerte sentido de solidaridad internacional pero que tiene en claro que los problemas que ocurren en cada país, poco tienen que ver con los problemas de los trabajadores en otras naciones. La ideología es generalmente revolucionaria; la conducción, militante, y su accionar se enmarca claramente en la intolerancia sindical y la ilegalidad. No es un dato menor: el 1ro de mayo es la primer fecha a conmemorarse internacionalmente en todo el mundo y fue producto de la masacre de los mártires de Chicago, obreros norteamericanos condenados a muerte por su accionar sindical. La problemática laboral se configura como desestabilizante social y surge la OIT en 1919, luego de la Primera Guerra Mundial. Es decir, fruto de un tratado de paz, se crea una institución tripartita que va a ser la encargada de determinar cuáles son los estándares laborales que mantengan la paz social.

Con el surgimiento del modelo fordista – taylorista, se manifiesta la necesidad de tener un Estado de Bienestar que regule la economía y mantenga un mercado interno capaz de demandar los productos industriales que la revolución capitalista producía. El

fantasma del comunismo acechaba con la conformación de la URSS y era necesario incorporar a los sindicatos, sacarles su característica de ilegalidad a fin de darles institucionalidad y limitar la idea revolucionaria. Adicionalmente, eran necesarios a fin de mejorar las condiciones laborales y el salario de los trabajadores. El sindicalismo, por primera vez, pasa a ser legal.

Este nuevo sindicalismo sigue con su accionar bajo la tesis permanente de negociación y conflicto en un ámbito puramente nacional. La economía así lo demandaba: la producción masiva se hacía de puertas para adentro de una nación, lo que crecía a pasos agigantados era el comercio de productos terminados. La fábrica era la unidad de producción por excelencia y la eficiencia se daba al introducir nuevas tecnologías que bajaran los costos del producto terminado. Los sindicatos, a su vez, se agrupan por rama de industria, dejando atrás los oficios que ya no eran requeridos en los grandes centros urbanos. El accionar del sindicalismo global, que poco a poco iba tomando un carácter cada vez más institucional, se basaba en la idea de solidaridad, pero no existía una estrategia de accionar global para la mejora de los derechos de todos los trabajadores a nivel mundial. Las campañas que se realizaban eran netamente de solidaridad con la causa de los trabajadores de otras partes del mundo, pero estos trabajadores no eran vistos como colegas dentro de la misma empresa. No existe la idea de una fuerza de trabajo global.

Con el surgimiento de nuevas tecnologías aplicadas a los medios de transporte y las telecomunicaciones, sumado esto, al levantamiento de EEUU como potencia mundial, comienza en el mundo occidental el proceso que hoy llamamos “globalización”.

Hubo varios factores que modificaron las formas de producción, y que, por ende, presentaron nuevos desafíos para el mundo del trabajo.

- La devastación del mundo luego de la Segunda Guerra Mundial, que trae la necesidad de “bombear” la economía a cualquier costo.
- Ésto cultiva la ideología neoliberal, donde se pregona la libre movilidad de capitales y bienes, a fin de que las empresas puedan accionar cómodamente aprovechando las ventajas comparativas que les ofrece las economías locales. Cabe destacar que la libre movilidad de factores de producción se pregona en el orden de capital e insumos intermedios, no así en el trabajo, donde las regulaciones migratorias son desordenadas y confusas. Solamente se regulan de manera estandarizada las migraciones para la mano de obra altamente calificada (Brumat 2011).

- El surgimiento de EEUU en el mundo occidental, que pregonaba las ideas neoliberales y las transmite al mundo capitalista

Esta desregulación de mercados, la instauración total del modelo neoliberal, logran desarticular la empresa: su lugar de producción deja de ser la fábrica y pasa a ser el mundo. Al principio las empresas simplemente se “instalaban” replicando los modelos de producción parecidos a los que tenían puertas adentro de una empresa, en otros países. Armaban sucursales o filiales de esas empresas en otros países, y así surge la empresa multinacional (EMN). Esto modificó las condiciones de los trabajadores, donde ya su contraparte empresaria en la negociación no era el gerente o capataz, sino que estaba radicado en otro país, con una cultura y un idioma desconocidos. Luego las formas de producción mutaron aún más, aprovechando las ventajas comparativas de las diversas regiones y países: la fábrica pasó a ser el mundo, donde los insumos intermedios se producen globalmente y existe una sola fábrica de ensamblado final.

Del período post Segunda Guerra Mundial son las FSIs. En efecto, el mundo sindical internacional ve la necesidad de enfrentar a las EMNs con FSIs capaces de agrupar a una fuerza de trabajo global: los trabajadores de Alemania o Inglaterra dejan de ser meramente alemanes o ingleses, ahora también son trabajadores de una empresa norteamericana, que toma sus decisiones en ese país. La necesidad de retransformarse era evidente, y las organizaciones sindicales conocidas hasta el momento no eran suficientes, como es el caso de la Confederación Mundial del Trabajo (1920), la Federación Sindical Mundial (1945) o la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (1949). Era necesario agruparse por rama de actividad, para hacer frente a estas nuevas formas de producción.

Bajo esta idea surgen las FSIs³ que agrupan a los distintos sectores de la economía. Hoy, luego de diversas fusiones, las más poderosas en cuanto a números de afiliados se refiere, son:

- BWI: Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
- EI: Internacional de la Educación
- IndustriAll: es la unión de la FITIM (Metalúrgicos), la ICEM (Químicos, energía y mineros) y la ITGLWF (Textiles)

³ Cabe aclarar que también existe la FSM, con sindicatos sectoriales, pero donde el sector comercio no se encuentra representado.

- IFJ: Federación Internacional de Periodistas
- ITF: Federación Internacional de Trabajadores del Transporte
- UITA: Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
- PSI: Internacional de Servicios Públicos
- UNI: Union Network International, es la unión de la MEI (Medios de comunicación), FGI (Gráficos), FIET (Técnicos y Profesionales) y la IC (Comunicaciones)
- IAEA: Alianza Internacional de Arte y Entretenimiento

Estas Federaciones no reemplazan a los sindicatos locales, sino que son éstos los afiliados a la Internacional que realiza acción sindical solidaria a través de las fronteras utilizando como elemento primordial a sus afiliadas.

Así, la desarticulación de la producción y las finanzas trajo su contrapartida al mercado de trabajo a través del sindicalismo global. La economía capitalista lograba con la escalada de la globalización la completa transabilidad del mercado de dinero, peleaba por la transabilidad del mercado de bienes⁴, y complicaba cada vez más las migraciones a fin de poner en situación de desventaja al mercado de trabajo. El sindicalismo encontró una respuesta eficiente a este problema a través de las FSIs, que unen la fuerza de trabajo en un solo sindicato, con la idea de que los trabajadores a nivel mundial conforman un solo mercado. A partir de ahí, se podría describir un cambio en la estrategia sindical, donde ya se termina la etapa de mera “fraternización” con la causa de los trabajadores de otros países, para pasar a tomar acciones conjuntas que defiendan el empleo a nivel global.

Otra transformación que se ha vislumbrado en las FSIs es su tendencia hacia la unión y concentración. Las formas de producción, al mutar, hicieron que cada vez más sea difícil categorizar a una EMN dentro de una sola rama de actividad, ya que una empresa abarca muchas etapas de producción y funciones productivas. Por ende, vemos la fusión de UNI como respuesta a este proceso, que decidió centrar a toda la

⁴ Las sucesivas ministeriales de la OMC intentaban bajar los aranceles cada vez más. Esta situación iba ganando terreno hasta que en Seattle en el año 1999, los manifestantes logran cortar las negociaciones en la OMC a fin de no bajar más los aranceles. A partir de allí, la Ronda de Doha se encuentra paralizada y los acuerdos bilaterales son más difundidos por sobre el ámbito multilateral. Otro factor que ayudó a esta total transabilidad es la baja en los costos de transporte a través del mundo, lo que posibilita vender productos en cualquier parte adicionando un costo realmente bajo.

rama de comercio y servicios a fin de englobarlos y tomar acciones conjuntas en todo el sector. Un caso similar es la reciente fusión de IndustriAll, a fin de agrupar a los sectores industriales que poseen problemáticas similares y articulan su producción en muchos casos, dentro de la misma EMN. La globalización rompió la homogeneidad de la fuerza laboral, por ende, hoy tenemos que ir a buscar diversos sectores para conformar un sindicato eficiente que represente toda la mano de obra que agrupa una EMN. La base de trabajo de un sindicato global se volvió heterogénea, rompiendo el modelo de representación por oficio primero, y por rama de actividad luego. Otro objetivo que persigue esta unificación de sindicatos globales es la concentración de poder de movilización y negociación en un mundo donde las EMNs son cada vez más poderosas.

En conclusión, el sindicalismo mutó, porque mutaron las formas de producción del capitalismo y la transabilidad de los bienes que trajo la globalización obligó al mercado de trabajo a readaptarse para no ser el costo que se pueda ajustar cada vez más.

Para terminar de comprender qué es una FSI cabe aclarar que éstas son sindicatos globales cuyas afiliadas son los sindicatos nacionales que representan a los trabajadores del sector. Su accionar es global y trabajan en pos de negociar con EMNs donde se emplean a los trabajadores que sus afiliadas representan, siendo una contraparte genuina de la fuerza de trabajo de la misma. A su vez cooperan en el fortalecimiento de los sindicatos débiles, brindan capacitación a dirigentes y delegados sindicales y toman partido frente a las cuestiones globales que afectan su sector en particular, o al mercado de trabajo en general en el ámbito multilateral, entre otras cosas.

Sección I.2- Nuevas formas de diálogo social internacional y derechos laborales en la esfera global

En esta sección trataremos de hacer una breve mención de los distintos instrumentos que se fueron creando a nivel estatal y empresarial para dar respuesta a los problemas que surgieron con el cambio productivo que trajo el capitalismo primero y la globalización después. De estas nuevas formas de diálogo social, surge que ninguna tiene como contraparte al trabajador organizado, poniendo a las FSIs como verdadero interlocutor a la hora de negociar y controlar el accionar de las EMNs. No obstante, representan una batería de herramientas poderosas para la lucha sindical que no

reemplazan a los AMG, sino que los complementan allí donde no puede accionar correctamente.

Sub-Sección 1.2.a- Códigos de conducta

Estos surgen a mediados de la década del 70. Los códigos de conducta son documentos redactados de manera *unilateral* por las EMNs a fin de establecer pautas de buen comportamiento, ideados como forma de cumplir con cierta responsabilidad social corporativa. Fue una respuesta que las EMNs dieron a los sucesivos reclamos que trajeron los cambios en las formas de producción global, a fin de conservar la reputación y el perfil de la empresa.

Los códigos de conducta poseen normas que las EMNs se comprometen a cumplir en temas referidos a su relación con el país donde operan, sobre las relaciones laborales dentro de la empresa, la forma en que van a desarrollar sus actividades, su compromiso con el medio ambiente, etc. Algunas veces poseen cláusulas que alcanzan a los proveedores de la misma, obligándolos a tener determinadas prácticas acordes con los estándares laborales y medioambientales globales. De cualquier manera, estos documentos no necesariamente reconocen estándares laborales apropiados y muchas veces ni siquiera hablan del tema.

Si bien los Códigos de Conducta son fuertemente aceptados por la comunidad internacional, la OIT se muestra de alguna manera susceptible frente a este tema, ya que el miedo es que los Códigos generen un mercado de “prácticas éticas” que dejen a cargo del consumidor la responsabilidad de comprar bienes producidos bajo determinados estándares y hagan a la OIT redundante.

La realidad es que los Códigos de Conducta suelen ser confusos y dejados a la libre interpretación y voluntad de la EMN, con lo cual las convenciones de la OIT cobran un sentido fundamental: al ser incluidas en estos instrumentos, aportan una dosis de consistencia e imparcialidad frente a la interpretación de los compromisos asumidos. Su monitoreo está a cargo del mismo management empresarial, con lo cual no existe un organismo de control externo e imparcial. (Fairbrother y Hammer. 2005)

Sub-Sección 1.2.b- Memorándums de entendimiento

Los memorándums de entendimiento dan un paso más en la búsqueda por el genuino y verdadero diálogo social. La empresa firma de manera *bilateral* con el sindicato global un memorándum o “acuerdo de caballeros”, pero queda fuera de la esfera de un acuerdo formal vinculante.

Generalmente, en el proceso de firma de un AMG, se llega primero a un memorándum de entendimiento, avanzando sobre los aspectos que se está de acuerdo, hasta lograr que la negociación resulte en un AMG definitivo. La realidad es que algunas negociaciones de AMGs han llegado a esta instancia, pero no han logrado prosperar hacia acuerdos más vinculantes.

Este tipo de esfuerzos son muy valorados en vistas de que toman a la FSI como contraparte legítima y son de mutuo acuerdo. Adicionalmente, son tomados como pasos previos a la firma de un acuerdo formal, con lo cual conforman la jurisprudencia y los pasos firmes sobre los cuales avanzar.

Sub-Sección 1.2.c- Responsabilidad social empresarial y la norma ISO 26000

La RSE es, sin duda, un tema del que se habla hoy por hoy en cualquier ámbito empresarial. Cobró mayor fuerza en la última década, instalándose sobre el tapete como una “competencia desenfrenada” entre las empresas para garantizarse que cumplieran con los estándares valorativos socialmente deseados.

La RSE es simplemente eso: la voluntad de las empresas por mostrar prácticas ambientales, laborales y de acción concreta en las comunidades, acordes con los juicios valorativos positivos de la sociedad. Así, una empresa, para ser socialmente responsable debe cumplir, como mínimo, toda la legislación laboral y medioambiental que empapa a su actividad principal. Esto preserva la buena imagen de la empresa, que invierte grandes cantidades de dinero en publicar su accionar.

Bajo ningún concepto se argumenta que la RSE es perversa. De hecho, la misma sigue los principios rectores de la Encíclica “Centesimus Annus” de Juan Pablo II, donde se esboza el concepto de “destino universal de los bienes” (Juan Pablo II 1991). El Sumo Pontífice argumenta que todos los bienes de la sociedad tienen un destino privado y un destino público o universal, y que por ende, la empresa no solo puede, sino que *debe* destinar parte de esos bienes a los fines sociales, con el objetivo de lograr sociedades más justas.

La realidad es que este principio es completamente correcto, pero desde el punto de vista de los factores de producción, la empresa es capital de sus trabajadores también, y por ende, *son las empresas junto a sus trabajadores las que deberían decidir como implementar la RSE dentro de la EMN.*

De cualquier manera, la RSE ha sido motivo de acalorados debates que llevaron a esfuerzos por estandarizar lo que se entiende por la misma. Así, surgió la norma ISO

26000, creada por la Organización Internacional para la Estandarización, que en noviembre del año 2010 la puso en vigencia. Esta normativa busca estandarizar y dar un entendimiento acabado de qué se entiende por RSE.

Hasta el momento no se han establecido sistemas de otorgamiento de “estándar ISO 26000”, que llevarían a las empresas a buscar la manera de certificar la norma en su empresa, a fin de tener buena reputación en el entorno y para con la sociedad en general.

El mundo sindical reclama que si bien la RSE es correcta, ninguna empresa puede llamarse socialmente responsable si no cumple con los convenios fundamentales de la OIT (CSA, 2012).

Sub-Sección 1.2.d- Cláusulas de Derechos Laborales

Otro tipo de reglamentación en materia de derechos laborales, son las cláusulas que se agregan a los tratados de comercio o acuerdos de inversiones, sobre todo en la esfera de la OMC. Estas cláusulas han generado mucha polémica en el ámbito académico y en el multilateral, puesto que se argumenta que van contra las ventajas comparativas de los países mano de obra intensivos (Scherrer y Greven, 2001).

Estas cláusulas básicamente son la incorporación de los derechos y convenciones básicas de la OIT, como el derecho a organizarse (Nº 87) (OIT 1948), a negociar colectivamente (Nº 98) (OIT 1949), la eliminación del trabajo esclavo (Nº105) (OIT 1957) y del trabajo infantil (Nº 182) (OIT 1999), entre otras.

Los motivos para incorporarlas son, en primer lugar, el hecho de que las convenciones por sí solas no tienen manera de ser monitoreadas: no existe tribunal que juzgue el hecho de que estas convenciones no sean cumplidas por los Estados ni las empresas. Incorporándolas al ámbito de la OMC o al de los tratados bilaterales de inversiones, daría un marco legal efectivo con un tribunal dispuesto a juzgar el mal comportamiento de las partes. En segundo lugar, las convenciones de la OIT están sufriendo una menor aceptación con el correr de los años por parte de los Estados con una fuerte estructura productiva orientada a las exportaciones (Scherrer y Greven, 2001), por lo tanto incorporándolas, se abriría camino a que más Estados las ratifiquen.

Los argumentos en contra de estas cláusulas básicamente dicen que esto limita las ventajas comparativas de los países exportadores de bienes mano de obra intensiva, ya que al introducir las buenas prácticas de trabajo decente, sube el salario real, quitando competitividad a la industria. Esto no es para nada cierto, puesto que si se

introducen estas cláusulas en el ámbito multilateral, los estándares laborales serían más elevados en toda la industria en su conjunto, subiendo el salario real de todos los Estados que exportan bienes, y nadie saldría beneficiado de un hipotético dumping social. El Acuerdo de Textiles y Vestido de la OMC (OMC 2005) es un buen ejemplo: en la industria textil, si todos los países exportadores de telas elevaran los estándares de trabajo decente, el salario real de la industria se elevaría en su conjunto, y ningún país saldría beneficiado. La única contrariedad sería que si los productores no están dispuestos a asumir el nuevo costo, y lo trasladan a precios, podría caer la demanda mundial de estos productos, pero esto forzaría a bajar el precio de nuevo, quitando margen de ganancia a la industria. De cualquier manera, la economía en su conjunto se beneficiaría con los nuevos salarios reales más elevados, que generan una demanda agregada más robusta.

La realidad es que el mercado de dinero se coló en el GATS (que regula el mercado de bienes intermedios e insumos) a través de la regulación de servicios financieros, pero no fue así con el mercado de trabajo a fin de no lograr la igualación de los precios de los factores.

Sub-Sección I.2.e- La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT

Este instrumento se aprobó en el año 1977 y fue posteriormente revisado en los años 2000 y 2006. Su nombre bien lo dice: son principios meramente *declarativos* sobre lo que se considera “buen comportamiento” empresarial.

La diferencia substancial entre éste y otros instrumentos es que fueron acordadas de manera tripartita, es decir, entre Estados, empresas y sindicatos, lo que le otorga una importancia substancial a la hora de definir qué se considera buena conducta para la sociedad en su conjunto.

El objetivo de la misma es el de fomentar las buenas prácticas y dar herramientas para la negociación y la promoción, pero no incluye ningún sistema de denuncias, o solución de controversias.

Una manera sugerida por OIT sobre cómo darle un carácter de obligatoriedad y uso efectivo, es la de incluir la Declaración en otro tipo de negociaciones y normas jurídicas, como bien pueden ser los AMGs. Es decir, incluir en un acuerdo que ambas partes se comprometen a cumplirla y hacerla cumplir.

Sin lugar a dudas resulta un instrumento a tener en cuenta en todo ámbito internacional ya que por primera vez se determinó de manera multilateral y tripartita qué se interpreta por buenas prácticas, constituyendo un glosario conceptual fundamental a la hora de armar acuerdos.

Sub-Sección I.2.f- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices (en adelante las Directrices) conforman un paquete de recomendaciones que los Estados hacen sobre qué se entiende por buen comportamiento empresarial dentro de los países firmantes. Fueron aprobadas en el año 1976 y más tarde revisadas y modificadas finalmente en el año 2011. El contenido de las mismas es muy completo, tratando temas medioambientales, de corrupción, sobre relaciones laborales, ciencia y tecnología, intereses del consumidor y otros.

Las mismas fueron redactadas junto con el TUAC, lo que asegura que haya intereses sindicales dentro de las mismas.

Cabe destacar que estas recomendaciones son compromisos que asumen los Estados, respecto de las empresas que actúan en su jurisdicción. Es decir, no son compromisos asumidos directamente por las empresas.

Un dato sumamente importante sobre las Directrices es que proveen un sistema de solución de controversias y reparación del daño mediante la conformación de PNC en cada país que haya suscripto a las mismas. El PNC funciona de manera tripartita, pudiendo el sindicato acudir allí a denunciar a una empresa. Luego, se estudia el caso para pasar a tener un fallo pertinente que lleve a la empresa a modificar su conducta. De no ocurrir esto, el sindicato queda habilitado, con la cooperación del TUAC y del Estado, a realizar campañas globales contra la EMN.

Este sistema si bien es lo mejor que se había tenido hasta la fecha que surgieron (dado que no dependen de la aprobación de las empresas y fueron acordadas de manera multilateral), “desde la perspectiva sindical... ...son todavía insuficientes en varios aspectos. Para el movimiento sindical, este instrumento complementa, pero no reemplaza un marco reglamentario legal para regir la actividad empresarial y de los mercados.” (Orsatti y Sánchez 2009, pág. 5)

Las Directrices presentan varias problemáticas. En primer lugar no son de cumplimiento obligatorio en el ámbito internacional, sino más bien que conforman un ámbito de diálogo y acción para modificar la conducta empresarial. En segundo lugar, los sindicatos de países donde no existe PNC se ven desfavorecidos, teniendo que

atravesar por canales de comunicación más complejos, al tener que contactar al TUAC a o su FSI, para que ésta realice la denuncia en el PNC de la casa matriz de la empresa. A su vez, existe también el problema de la inexistencia de representación sindical en todos los países del mundo, sin tener posibilidad de denunciar hechos contrarios al espíritu de las Directrices.

Si bien la divulgación de las mismas está a cargo de los PNC de cada país, en muchos casos permanecieron inactivos por buena cantidad de años, sin cumplir su función de implementación de manera eficiente.

En cualquier caso, si bien son un esfuerzo que va en la dirección correcta y han servido en numerosos casos a través del mundo (en América Latina ya suman aproximadamente 40 casos denunciados), no son fruto de la negociación colectiva entre empresas y trabajadores, y no conforman un paquete de medidas obligatorias con un tribunal efectivo que obligue tanto a Estados como a EMNs a cumplirlas y hacerlas cumplir.

Sub-Sección 1.2.g- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”

En el año 2005, las Naciones Unidas encuentran una necesidad de “modernizar” las reglas existentes sobre EMNs. El encargado de investigar en esta materia fue John Ruggie, que demoró un total de 6 años en terminar de elaborar el informe con los principios rectores que fuera elevado a la Asamblea General para luego ser aprobado.

El momento fue propicio: en el medio de su investigación se desató la última y más importante crisis del capitalismo financiero desregulado, con la caída de Lehman Brothers (New York Times 2008) en el año 2007. Ese mismo año se solicita y otorga una prórroga de plazo para presentar el informe, a fin de incluir conclusiones sobre las consecuencia económicas que traería la recesión en las EMNs.

Estos principios rectores son únicos y originales. Abordan la problemática desde una esfera de derechos humanos, obligando a los Estados a velar por el correcto accionar de las EMNs, con el fin de no terminar siendo cómplices de las violaciones cometidas y, por ende, exponiéndose a ser juzgados ante tribunales internacionales. En efecto,

“los derechos básicos de los trabajadores son una parte inseparable de los derechos humanos”⁵ (Scherrer y Greven 2001, pág. 45)

Así, “El Marco se basa en tres principios fundamentales. El primero es la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. El segundo es la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, y reparar las consecuencias negativas de sus actividades. El tercero es la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.” (Ruggie 2011, pág. 4). La cita anterior es un excelente resumen de los contenidos de los Principios Rectores, cuyo objetivo al nacer fue el de crear una plataforma unificada a nivel mundial a fin de que a partir de ahí, se construya y genere nuevo debate sobre los deberes de las EMNs para con la humanidad.

Los Principios Rectores fueron oportunos y ambiciosos: en el nacer de un nuevo orden económico mundial, con los países del tercer mundo siendo el motor de la economía global, y donde las economías de mercado enmarcadas por los BRICS conforman la creciente demanda mundial, critican órdenes establecidos hacia los países del sur. Por ejemplo, los tratados bilaterales de inversiones y los acuerdos de libre comercio que muchas veces restringen la capacidad del Estado de sancionar nuevas leyes a fin de proteger los Derechos Humanos en las EMNs, dado que las nuevas restricciones serían contrarias a los acuerdos celebrados con anterioridad.

Finalmente, cabe aclarar que los Principios Rectores engloban en su contenido los principios fundamentales del trabajo de la OIT y hace un esfuerzo por recalcar la importancia de los AMGs como una novedosa forma de diálogo social en las EMNs que apuesta a dar mecanismos eficaces de reclamación en caso de que algunas de las partes, incumpla el acuerdo.

Los Principios Rectores fueron ampliamente aceptados por toda la comunidad internacional, tanto civil como comercial, y sus principales ideas fueron incluidas en la norma ISO 26000, y en un nuevo capítulo sobre los derechos humanos en las Directrices de la OCDE, además de haber sido tomadas en otros ámbitos

⁵ En el libro, página 42, capítulo 1.4, los autores hacen un esfuerzo por demostrar el vínculo que une íntimamente a estos derechos, a través de una lectura exhaustiva de las convenciones de la OIT:

internacionales⁶. El proyecto fue ambicioso y alcanzó su objetivo de corto plazo, que era dar homogeneidad a todo lo que se había realizado en materia de responsabilidad corporativa hasta la fecha. Los desafíos que se plantean son la actualización de los mismos con el paso del tiempo y la implementación y ejecución en todos los rincones del mundo. A su vez, estos Principios Rectores dieron origen al lanzamiento de las nuevas directrices del año 2011.

Dentro de ésta lógica, la contraparte empresaria de estos sindicatos globales son, por excelencia, las EMNs. El desarrollo del comercio y la tecnología entre otros elementos, facilitaron el proceso de globalización, que llevó a un rápido desplazamiento del capital a través de las fronteras. Así, el movimiento sindical, confinado a los límites de una nación se volvió obsoleto en algunos aspectos de la negociación colectiva con éstas empresas, no pudiendo tener jurisdicción sobre la gestión que realizan fuera del país y que les afecta directamente. Las nuevas formas de producción trajeron nuevas necesidades que sólo pueden ser atendidas por las FSIs a través de gestión y diálogo social.

Los elementos que se describieron, no tienen como contraparte legítima de negociación a ningún sindicato, ni nacional ni internacional, con excepción de los memorándums de entendimiento. Por lo tanto, no están sujetos a aprobación por parte de los trabajadores, ni representan formas efectivas de control del capital a fin de crear mecanismos de regulación multi-nivel que fueren realmente a las EMNs a cumplir los estándares laborales adecuados. No obstante, estos instrumentos son utilizados por las FSIs para hacer presión sobre una EMN o país en particular cuando no existe posibilidad de diálogo hacia la firma de un AMG. Estos instrumentos forman parte de la campaña en contra de la práctica laboral indecente, pero siempre en mira de la firma de un acuerdo. Existen casos que ejemplifican este hecho, como la campaña contra la empresa DHL, que se niega a un diálogo con UNI, pero su socio mayoritario es el gobierno de Alemania, por ende todos los pactos internacionales suscritos por dicho gobierno quedan en infracción al permitir prácticas antisindicales y de trabajo indecente en sus filiales en el exterior. Por este motivo es que se busca hacer una campaña utilizando las Directrices, la Declaración tripartita y todos los compromisos laborales asumidos por el gobierno de Alemania ante la OIT a fin de lograr que la empresa se sienta a negociar un AMG. Una vez que la empresa se vea acorralada y

⁶ Como en la Política Sustentable de la Corporación Financiera Internacional y la Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la Comisión Europea.

deba negociar con la FSI, esta será tenida en cuenta como contraparte legítima y esto la habilitará a comenzar libremente a ejercer su accionar sindical sin perjuicio para sus trabajadores que representa.

Sección I.3- Los AMG. Su importancia a nivel teórico y el estado de situación actual

Si bien existen diversas normativas a nivel mundial que buscan controlar el accionar de las EMNs, como se vio en la sección I.2, los AMG ofrecen una alternativa de genuino diálogo social, que se sirve de todo lo anteriormente descrito para alimentar un sistema de asignación de recursos y protección frente a los abusos patronales allí donde la densidad sindical es baja que favorezca al trabajador definitivamente.

Sub-Sección I.3.a- ¿Qué es exactamente un AMG? Importancia jurídica, limitaciones y oportunidades

La facilitación de la movilidad de capitales y de bienes en contraposición a la limitación en la movilidad de mano de obra conforma la asimetría fundamental generada por la globalización. Las nuevas problemáticas como el dumping social y la deslocalización de las EMNs llevaron a que fuera necesario un nuevo modelo de diálogo social transnacional con negociación colectiva global con el objetivo de terminar con la desigualdad de ingresos que trajo la globalización (OIT 2009). Esta brecha viene a solucionar el AMG, a fin de ver a los trabajadores de las EMNs como una fuerza de trabajo única a nivel transnacional.

No existe un AMG estándar aplicable que las EMNs deban suscribir. Un AMG es el resultado de un largo proceso de negociación entre la FSI y la EMN. Su longitud tiene que ver con la voluntad de la EMN a comprometerse con determinados temas.

En general los AMG se sirven de las convenciones de OIT para establecer pautas claras y concisas que la EMN se compromete a cumplir. Es decir, no regulan pautas salariales ni temas específicos de un país en particular, sino que son acuerdos de estándares mínimos sociales y laborales que son mundialmente aceptados como deseables y que la empresa se compromete a aplicar en todos los países donde posea negocios. Estos estándares tienen que ver con los derechos humanos, que son universales, por ende no puede existir argumentación que en una cultura o país en particular no pueden aplicarse producto de las diferencias en estándares de valorización social.

Para el mundo del trabajo un AMG ofrece una oportunidad singular. Por pequeño que parezca el acuerdo, *la FSI es tomada como contraparte legítima*, ofreciéndole la posibilidad de ser el actor habilitado para reclamar en caso de incumplimiento. Como se ve, las posibilidades que encierra para el mundo sindical global (que debido a la globalización es cada vez más importante) son inmensas. La difusión de estos acuerdos ofrece un instrumento para la acción que, en miras al futuro, será la nueva negociación colectiva fundamental a lograr.

Pero no todo es color de rosa, y la acción no sólo se debe centrar en lograr dichos acuerdos, sino que también *tiene que ver con lograr una gestión articulada y eficiente con los sindicatos locales a fin de hacerlos cumplir*. En efecto, “El paso de la unilateralidad a la bilateralización de las normas no las convierte de por sí solo en fuente de eficacia. Sin embargo les confiere un primer matiz que las acerca al vínculo característico de la fuente de las obligaciones como es, desde siempre, el contrato” (Uriarte, Gianibelli y Orsatti 2009). *Los AMGs no poseen un tribunal internacional que los juzgue y obligue a la empresa y al sindicato a hacerlos cumplir*, sino que dicha acción esta ligada fuertemente a la capacidad del sindicato global para movilizarse a través del mundo y verificar que las normas acordadas se respeten.

Un AMG es el comienzo de una relación, no es un proceso estático, sino dinámico que se intensifica con el tiempo. “Estas organizaciones consideran los AMG como ‘documentos vivientes’ que se mejoran continuamente con la práctica real. Su principal objetivo al celebrar un AMG es, por lo tanto, establecer un diálogo y una relación de trabajo permanente con la dirección central de las empresas a nivel mundial y utilizar esto, como base para la promoción y la mejora de los derechos laborales y sindicales fundamentales, incluido el derecho a organizarse y a negociar colectivamente. UNI Global es un caso especial, ya que presenta ambas orientaciones debido a la diversidad de su campo de acción. Por lo tanto, es posible distinguir la estrategia orientada a la campaña de UNI Gráficos al firmar AMG del enfoque más consensuado de UNI Finanzas, que apunta más que nada a establecer un marco transnacional de relaciones industriales” (Telljohann et all. 2010, pág. 515).

De lo dicho anteriormente surge casi instantáneamente la importancia de que exista una red aceptada, con comunicación cotidiana entre los sindicatos que representan a los trabajadores de la EMN en cada país. En efecto, un sindicato global es en tanto que existan sindicatos locales que se comuniquen con el sindicato global en busca de respuesta a problemas donde la legislación local no alcanza. Por este motivo, *es crucial a la FSI que donde no exista sindicato, se cree uno con representantes*

legítimos y comprometidos y, donde exista, se promuevan campañas a fin de aumentar la tasa de sindicalización en pos de darle representatividad, poder y recursos al sindicato (Telljohann et all. 2012)

La red sindical de una empresa tiene que ver con esta estructura sindical local: en efecto, la red conforma la base organizativa para lograr la firma de un acuerdo mediante la acción internacional, poniendo en aprietos a la EMN, y luego de la existencia del AMG, lograr el monitoreo del mismo mediante la gestión a través de las fronteras.

Un proceso ilustrativo de la presión que ejerce una red en pos de la firma de un AMG es el caso paradigmático de la empresa Walmart, conocida por su tradición antisindical, sobre todo en sus negocios en EEUU. Dicha empresa se niega a reconocer a UNI como su sindicato global, por lo que dicha FSI creó redes regionales primero, para luego lanzar el pasado mes de octubre de 2012 la red global. Las acciones de dicha red son múltiples: se tomó parte en los escándalos de sobornos de gerentes en México, se trabaja con los sindicatos hindúes para limitar la entrada de la empresa a ese país, se participó activamente de un juicio ante el Tribunal de Competencia de Sudáfrica en pos de restituir 500 puestos de trabajo y limitar la compra de la cadena local Massmart por parte de Walmart y se organizaron huelgas paralelas en todo EEUU y en los países con legislación laboral fuerte. Todas estas acciones van en dirección de presionar a la empresa para que se sienta a negociar con UNI Global Union a fin de elevar los estándares laborales mundiales. La importancia de la red, que se sirve principalmente de sus conexiones y de los medios de comunicación masivos, es primordial en este proceso.

¿Es el AMG una forma de suplantar la negociación colectiva nacional? Decididamente la respuesta es negativa: sin sindicatos locales fuertes que tengan la capacidad y los recursos de gestionar localmente sería imposible lograr acciones internacionales concretas. En efecto, “una correcta utilización de esta interacción, permite al sindicato local sumar nuevas herramientas a su acción sindical yuxtaponiendo los contenidos de sus convenios colectivos y sus impactos en la empresa de la que se trate a la visión global que le aporta su pertenencia a un sindicato global que, de tener un AMG firmado con una empresa le otorga, localmente, una cobertura global ligada a las estrategias de negocios de la multinacional y los componentes de ésta última: posibles deslocalizaciones, generación de desempleo, incorporación de tecnologías, estrategias de inversión en el país, políticas de recursos humanos, etc.” (Cortina 2011, pág 16). Si bien las estructuras nacionales ya no son suficientes para hacer frente a

las problemáticas del mundo del trabajo, esto no es excusa para debilitar dichas estructuras, sino que por el contrario: se busca desarrollar estrategias globales conjuntas a fin de mantener y fortalecer su poder local (Bieler et al, 2010).

Como bien señala el autor (Cortina, 2011), los elementos que modificaron la lógica y exigieron a los sindicatos locales recapacitarse y cambiar su forma de pensar puede clasificarse en cuatro:

1. *aspectos jurídicos*, de utilización de instrumentos internacionales como son las Directrices de la OCDE y los Puntos Nacionales de Contacto, las Declaración Tripartita de la OIT, y las presentaciones formales que se pueden realizar, y otros organismos de derechos humanos;
2. *aspectos de unidad*, ya que un sindicalismo fragmentado tiene bien poco poder de negociación y acción. Con este proceso tiene que ver los esfuerzos de la OIT para lograr que los sindicatos miren al interior de sus organizaciones en un proceso de autoreforma sindical que lleve a la unidad. Internacionalmente, la creación de alianzas o redes va en esa dirección;
3. *aspectos de visibilidad*, donde las redes o alianzas que funcionen de manera regular llevan necesariamente a la conexión de sus integrantes dando visibilidad a los sindicatos locales con buenas prácticas y relacionales laborales, que llevan a un entusiasmo por imitar o servirse de diversos modelos para replicar la acción en países con sindicatos fuertemente fragmentados o desorganizados o donde directamente el sindicato es inexistente pero hay activistas comprometidos y con ganas de lograr progresos en esta dirección. Un ejemplo de esto es la cooperación que existió por parte de la FAECyS en Argentina hacia el sindicato SACCAWU en Sudáfrica para lograr una negociación colectiva centralizada nacional en toda la empresa Massmart durante el Juicio del Tribunal de Competencia contra la empresa Walmart. En dicha oportunidad la FAECyS declaró las bondades de esta práctica a fin de que obligaran a la empresa a negociar de esta forma con SACCAWU;
4. y finalmente *aspectos organizativos*, que son en definitiva la acción sindical global, traducida de manera local. En efecto, un sindicato global no puede estar en todo el mundo realizando gestiones con los gobiernos y las empresas en cada país en particular. Es a través de sus afiliadas que puede movilizarse a través del globo, utilizando sus recursos y capacidades. Sin sindicatos y gestión sindical internacional a través de las redes, el AMG carece de sentido.

Respecto al monitoreo e implementación cabe destacar que muchas veces son las mismas empresas las que cooperan con estos procesos, lo que muestra el compromiso genuino asumido por la misma. Si la empresa ayuda a monitorear, es que existe buena fe. Esto resulta relevante porque muchas veces los sindicatos no son poderosos o no tienen recursos suficientes para hacerlos cumplir en un país en particular. Ahí la voluntad empresarial y la acción de la red sindical toman un tinte fuerte, ya que vienen a suplir la debilidad local.

Ahora bien, esto genera conflictos a nivel teórico, ya que los sindicatos *per se* no son considerados mecanismos de control social global, sino local. Esto trae la necesidad de generar nueva literatura al respecto, que eleve el plano de las relaciones laborales a otro nivel, incluyendo a las FSI como actores de la globalización y genuinos mecanismos de control. Ésta es la única forma de comprender la efectividad de los AMG desde una perspectiva del derecho, ya que, por ejemplo el “objetivismo sociológico” ve a la ley no como una regulación de arriba hacia abajo, sino como un medio para tratar la necesidad de organización social en el contexto de la creciente actividad transnacional generada por la globalización (Papadakis 2008, 65-88). A su vez, la literatura no está completamente convencida a nivel teórico si que exista un tribunal que juzgue estos acuerdos sea una opción conveniente para los sindicatos globales. Un marco legal que obligue a cumplir podría ir en detrimento de los AMG ya que difícilmente una empresa se exponga a firmarlo y dar la posibilidad de ser juzgado sin saber si va a poder cumplirlo en su totalidad. Adicionalmente, lograr dicho tribunal es extremadamente complejo, por lo que probablemente una solución a dicho problema que otorgue mecanismos legales sería alguna forma de ratificación en todos los países donde actúa para que sea la legislación nacional la que supla el vacío legal. Esto aportaría una cuota de simplicidad al sistema y una forma de adaptabilidad a la realidad jurídica sindical de cada país (Papadakis 2008, 115-130), no obstante los derechos humanos mencionados en los convenios de la OIT que son inapelables sin importar si la realidad jurídica local los suscribe o no.

De cualquier manera, como se dijo anteriormente, es el sindicato global a través de las redes y de la gestión inteligente el que tiene finalmente el poder para hacerlo cumplir.

Existen numerosos obstáculos que resalta la literatura (OIT 2009) sobre el tema. En primer lugar, como se dijo, el vacío legal que encuentran hace que esté a cargo de los mismos sindicatos su implementación y monitoreo, con lo cual se hace imprescindible *tener un sindicalismo local fuerte y organizado allí donde esté la empresa*. Esto raramente ocurre, es más, en numerosos países los sindicatos tienen limitaciones

políticas, económicas y legales para accionar libremente y negociar colectivamente. Un segundo obstáculo es que *donde no existe una limitación legal, si se padece la tendencia mundial hacia el trabajo informal, ocasional y precario, reduciendo la tasa de sindicación, y por ende, el poder de negociación colectiva.* En tercer lugar, *los sindicatos poseen diversas y heterogéneas visiones de lo que implica la lucha sindical, por ende resulta dificultoso definir estrategias e intereses conjuntos.* Estas y otras críticas serán evaluadas al final del trabajo con el objetivo de verificar si resultan ciertas en su totalidad.

Sub-Sección 1.3.b- Demostración gráfica de la importancia teórica de los AMGs

Existen muchas objeciones a las normas internacionales impuestas para elevar los estándares laborales. La mayor en términos económicos es que un AMG elevaría los salarios y condiciones de trabajo por encima del nivel de equilibrio y amenazaría la competitividad empresarial del sector. Sin embargo esta amenaza es la razón más substancial para decir que los estándares laborales deben ser negociados internacionalmente: este accionar evitaría que se realice lo que se denomina dumping social, o dicho en otras palabras, que aparezca un mercado con regulaciones laborales débiles que atraiga a la producción de las empresas del sector, cerrando sus negocios en los mercados menos competitivos. Es por este motivo que negociar en conjunto, sobre todo en los países menos desarrollados, resulta crucial (Scherrer y Greven 2001).

Lo cierto es que la igualación del precio de los factores ha sido desde siempre un tema que ha desvelado a los economistas clásicos a fin de conseguir la eficiencia tan ansiada de acuerdo con las ventajas comparativas de cada región. De hecho uno de los beneficios del comercio internacional es la tendencia hacia la igualación de precios que motiva a salir del mercado a aquellos productores ineficientes, produciendo beneficios económicos directos para la sociedad en general y los consumidores en particular. Esto se ha demostrado gráficamente incontables veces. Los dos modelos más conocidos por explicar los beneficios del comercio a través de la igualación del precio de los factores son el modelo de factores específicos⁷ y el modelo de Heckscher-Ohlin⁸ (Krugman y Obstfeld, 2003, 39-98) De no existir barreras al

⁷ El modelo de factores específicos plantea una economía que produce manufacturas y alimentos con tres factores: trabajo en ambos casos y capital y tierra respectivamente para cada uno. Los precios (salarios) están definidos por productividad. Al abrirse al comercio estos precios se igualan, beneficiando al sector más eficiente en el país, y perjudicando al sector menos eficiente, o con menor ventaja comparativa.

⁸ Un análisis similar ocurre en este modelo, donde el resultado final se determina por si la economía intensiva en el bien A, lo consume o no, ya que al aumentar el precio, aumenta la renta pero disminuye la renta real. Lo cierto es que los precios de los factores (tierra, trabajo y capital) tienden a igualarse totalmente en el largo plazo.

comercio, los bienes deberían ser cada vez más baratos con su precio fijado por el productor más eficiente a nivel mundial. Esta igualación de precios es lo que tanto busca la OMC al querer eliminar todo tipo de barreras arancelarias y no arancelarias. A su vez, y en pos de obtener la igualación de precio de factores en otros insumos de la matriz productiva, es que se colaron los servicios financieros en el GATS, a fin de establecer igualdad de condiciones y libre movilidad de capitales a través del globo, que favorezca el libre mercado y la competencia trasnacional. ¿Pero qué pasa con el último y más importante insumo de la función productiva, el trabajo? No sólo no se quiere tocar el tema en la órbita de la OMC sino que la superposición de legislación en materia de migraciones para la mano de obra menos calificada es significativa. En definitiva, se limitan las dotaciones de mano de obra a través de las migraciones y se limita el precio del mismo a través de la no negociación de estándares laborales mínimos mundiales. En resumen: *se limitan tanto el precio como la cantidad de la función de oferta de mano de obra*. Un AMG lograría la igualación de precios de factores hacia estándares laborales decentes, logrando que la capacitación de la mano de obra y la cantidad de personal disponible sean las ventajas comparativas de un país en cuanto a sus recursos humanos se refieren.

Para analizar a nivel gráfico el efecto de un AMG en el mercado, comenzaremos construyendo las curvas de oferta y demanda de trabajo del sector servicios.

Por un motivo de simplificación, hemos elegido dos países con dotaciones de recursos humanos diametralmente opuestas y con condiciones laborales y nivel de salario distintos. En este caso, utilizamos como ejemplo un país A, con una baja dotación de mano de obra en el sector, y unas condiciones de trabajo y salarios que responden a estándares elevados (como puede ser la Argentina) y un país B, con una gran dotación de recursos y un nivel de condiciones de trabajo bajas (como puede ser China).

Ahora bien, cabe aclarar que en la representación, cuando se menciona el salario, no se habla únicamente del nivel monetario del mismo, sino que se incluyen las condiciones de trabajo: un salario digno, presupone condiciones de trabajo dignas que hagan que el trabajador goce de un empleo decente⁹.

⁹ Por empleo decente, entendemos el concepto de la OIT, que incluye cuatro esferas, a saber:

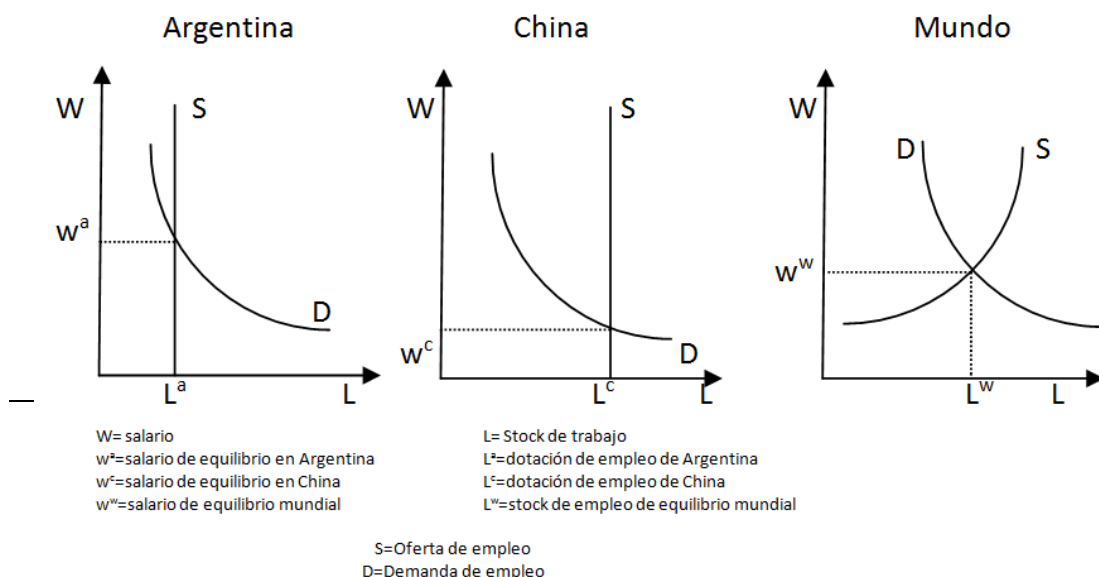
- **Derechos fundamentales del trabajo**, entre ellos a la libertad sindical y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, no a la discriminación y abolición del trabajo infantil.
- **Empleo**, creando oportunidades para que todos logren tener un empleo decente, como ser licencias pagas, salario mínimo, protección a los trabajadores migrantes, igualdad de remuneración, protección al desempleo, etc.

Por otro lado, al analizar la oferta de trabajo, se decidió no tomar una curva de pendiente positiva, como se esquematiza normalmente. Esto se debe a que la oferta de trabajo del sector servicios presenta características de inelasticidad. Para empezar, un trabajador de este sector no es fácilmente movilizable hacia otro sector de la economía, ya que el sector servicios es de baja calificación, poniendo el primer obstáculo para un obrero común. Segundo porque la gente tiene resistencia a cambiar de rubro, ya que el trabajador que viene haciendo una actividad de toda una vida, toma su empleo como un lugar de pertenencia, “es aquello que sabe hacer y que hizo siempre”.

Por otro lado tenemos que el stock de trabajo de un país es fijo, y si bien existe migración, el sector analizado no se destaca por esta característica (como si lo hace el trabajo rural en temporada de cosecha). A su vez, el sector servicios es mano de obra intensivo, es decir que su principal insumo para poner a punto el negocio y funcionar correctamente, son sus empleados, por ende, si bien una empresa puede generar o adquirir tecnologías que aumenten la productividad de un trabajador y pueda prescindir de otros, su accionar en esta materia es limitado: es decir, un banco puede despedir trabajadores y poner menos cajas en funcionamiento, por esto va en detrimento del cliente, y por ende, del negocio. Por todos estos motivos, es que se considera que la oferta de trabajo del sector servicios para un país determinado tiende a ser inelástica, y por simplificación gráfica, se la representa como una curva totalmente inelástica donde $L = (\text{stock de trabajo en el país } A/B)$.

Gráfico I.1

CURVAS DE OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO DEL SECTOR SERVICIOS



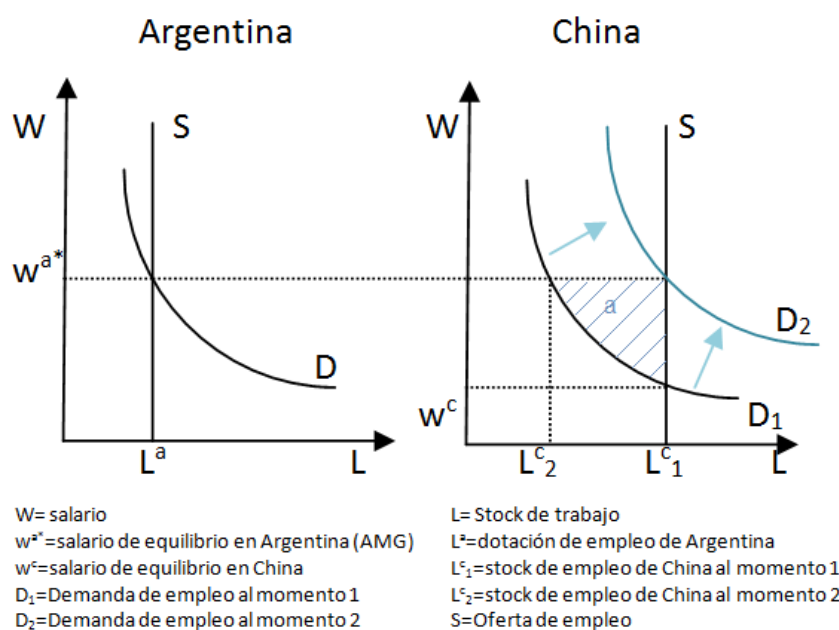
Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa, por un lado, el mercado de trabajo del sector servicios en Argentina, con un salario de equilibrio alto, y por otro el mismo mercado en China, con un salario y condiciones de trabajo de estándares bajos. La tendencia de las empresas sería mudar sus oficinas comerciales hacia el país asiático, dada la característica inherente del sector de ser mano de obra intensiva. Como los trabajadores no pueden migrar tan fácilmente, la empresa se beneficia de esta nueva situación, ampliando su negocio por un costo realmente bajo. De no ser el caso, y el empleado se encontrara en condiciones de trasladarse desde Shanghai a Córdoba y viceversa, los salarios tenderían a igualarse a nivel mundial. En efecto, dadas las condiciones favorables de Argentina, los trabajadores migrarían a este país, provocando un exceso de mano de obra ofrecida en el sector que tendería a bajar los salarios. La tesis neoliberal pregona esto, y el esquema gráfico así lo demuestra: el salario mundial de equilibrio (tercera representación gráfica en el esquema anterior) se establecería en algún punto intermedio entre el salario argentino y el chino.

Sin embargo, esto no es posible, ya que, como se dijo, los trabajadores no migran en mayor medida. Por ende la empresa se beneficia de los bajos costos, tendiendo a movilizar todos los servicios transables hacia mercados más competitivos (caso de los call centers que se relocalizan en India).

Gráfico I.2

MOVIMIENTO CURVA DE DEMANDA ANTE UN AMG



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, veamos el efecto que tendría un AMG firmado en el sector sobre ambas economías, que establezca unas condiciones iguales o mejores a las del país con salarios más elevados (en este caso, Argentina).

Casi instantáneamente la representación arroja los resultados correspondientes a la tesis clásica que afirma que, a mejores condiciones de empleo (y por ende, mejor salario) los trabajadores chinos sufrirían una pérdida irremediable de empleo que obligaría a la oferta a trasladarse de L^c_1 a L^c_2 , viéndose perjudicados como efecto final. Esto no es así, ya que, *ceteris paribus*, al ser un sector mano de obra intensivo, y con baja posibilidad de aumentar la productividad de un trabajador, las empresas se verían forzadas a retener a los empleados. Es decir, una vez más, si la empresa opera con menor cantidad de personal eso influye directamente en la calidad del servicio que brinda, y por ende, corre riesgo de perder clientes y porción de mercado, quedando fuera del negocio. Por este motivo, es que no se trasladará la oferta, sino la demanda, de D_1 a D_2 . El triángulo "a" representa la suba del costo del servicio que brindan las empresas. El mismo será absorbido por el empresario, será trasladado al consumidor, o se repartirá entre ambos, pero no representará una pérdida de empleo masiva, como vaticinan las tesis económicas clásicas. De hecho el efecto a largo plazo, sería que la

demanda tienda a caer producto de la suba de precio, lo que obligaría a la industria a bajar precios a fin de recuperar mercado, teniendo el empresario que absorber dicha pérdida (puesto que no puede ajustar por el costo laboral ante la presencia del AMG) o buscar e invertir en nuevas tecnologías, lo que beneficia a la sociedad en su conjunto.

A su vez, todos los trabajadores de la industria se beneficiarán, dado que se evitará la competencia despiadada por limitar las condiciones de trabajo, mudando empresas hacia mercados más competitivos.

En conclusión, un AMG beneficia a los trabajadores de todo el mundo y no va en detrimento directo sobre los empresarios. Si bien se argumenta que esto va contra los intereses de los consumidores, puesto que mejores condiciones de trabajo eleva el precio de los productos ofrecidos, esto es falaz, ya que variables como el bienestar y la paz social, el hecho de que los trabajadores son también consumidores, la dignidad del hombre y la calidad de los productos comprados, no son tomadas en cuenta en los análisis matemáticos y benefician a la sociedad (o sea, a los consumidores).

Sub-Sección 1.3.c- Historia y estado de situación actual

Pasaron 24 años desde la firma del primer AMG y un largo camino recorrido marcó tendencia hasta llegar a la etapa actual. La presente sub-sección busca dar un breve racconto de lo acontecido hasta la fecha, marcando los acuerdos más importantes que dan base para que los AMGs sigan en creciente expansión.

El punto de partida podría situarse en la década del 60, donde las FSIs existentes comenzaron sus primeras negociaciones con EMNs dada la creciente problemática que éstas acarreaban. Las FSIs protagonistas de este proceso fueron la ICEM, la FITIM y la UITA, representando a los sectores químicos, metalúrgicos y de alimentación respectivamente. Éstas tres Internacionales vieron la necesidad de hacer frente a determinados problemas con un accionar conjunto y trasnacional¹⁰. Durante sucesivos años fueron configurando estrategias derivadas en reuniones institucionales y en días de acción internacional que llevaron a las EMNs a la negociación y al diálogo para la resolución de diversos conflictos (Papadakis 2008, 15-42). La finalidad de esta

¹⁰ Como es el caso de la industria automotriz, donde la FITIM a partir del año 1959 comenzó a participar activamente de las reuniones y foros de la industria a fin de negociar con su contraparte en las EMNs. Estableció una secretaría específica para las campañas en EMNs en 1967, y se metió de lleno en la UE. El objetivo de la FITIM era proteger a los trabajadores frente a los cambios tecnológicos que traía la globalización y el desarrollo de nuevas maquinarias. La campaña de la UITA en el sector tabacalero también marca un hito, así como la huelga general en 10 países en simultáneo que resultó en la resolución de un conflicto con la empresa Nabisco.

etapa no era conducir al proceso hacia una negociación, sino más bien a unir a los sindicatos del mundo que evitara la debilidad al negociar colectivamente con una EMN.

La experiencia recorrida por las FSIs en esta etapa trajo como conclusión que la acción sindical coordinada a nivel internacional traía un peso considerable que convertía a la relación con la EMN en un correcto balance de poder en términos realistas. Es decir, había igualdad de poder a la hora de negociar y resolver conflictos. Esto no es un dato menor, dada la carencia de un sistema jurídico internacional: la unidad sindical vino a balancear la fuerza de la EMN y dar poder de coerción a un sindicato local de pequeña magnitud.

El hito que marcó el punto de inflexión en esta lucha fue la firma del primer AMG en el año 1988 entre la empresa BSN (Danone como se la conoce más recientemente) y la UITA. El proceso de negociación tuvo su recorrido a los largo de 4 años, con diversas reuniones con la FSI. El hecho de que la primera empresa en firmar haya sido francesa no es un dato menor: el CEO de la compañía era católico y socialista, acostumbrado a ver a los sindicatos como las contrapartes legítimas de las relaciones laborales. Él mismo declaró que le era imposible no tener en cuenta a los sindicatos porque no podía imaginar liderar una empresa en contra de sus propios trabajadores. Así, el contexto empresarial para dar los primeros pasos fue primordial. Difícilmente se hubieran podido firmar estos acuerdos si no hubieran existido empresas proclives a hacerlo. Hoy por hoy, la experiencia con las empresas que han firmado, el creciente contexto de RSE y la fuerza de los sindicatos globales hace que más empresas sean afines a este tipo de negociación colectiva. Se resalta de cualquier manera la capacidad de gestión de las FSIs, ya que ninguna empresa firma un acuerdo de esta naturaleza sin la fuerte acción del sindicato global. Danone en el año 1994 renegoció su AMG, extendiendo los derechos incluidos, claro ejemplo de empresa sustentable¹¹ (Báez 2011).

En definitiva, la historia de los AMGs no es solamente diálogo social y sumar democracia a un mundo fuertemente autoritario, sino es establecer un correcto balance de poder entre las partes firmantes, un poder de coerción en un mundo donde la OIT carece de dicho poder y la OMC no se ha visto afín a incluir estos temas en la discusión del GATS.

¹¹ Ya que para el mundo sindical no puede existir empresa sostenible sin trabajo decente (y por ende negociación colectiva). El concepto es abarcativo de las cuatro esferas de sustentabilidad: ambiental, social, democrática y económica.

Ahora bien, la historia del movimiento sindical, como se dijo anteriormente, fue internacional desde siempre, entonces ¿por qué recién se arriba a la primera negociación colectiva formal en el año 1988? Las razones son múltiples. Se podría decir que primeramente las EMNs se negaban a reconocer a los sindicatos globales fuera de Europa; segundo porque las crisis sucesivas del capitalismo traían conflictos con la clase trabajadora lo que hacía que sean momentos no propicios al diálogo, sino al conflicto; finalmente, y no un motivo menos despreciable ya que tiene dimensiones importantes aún en la etapa actual, la incapacidad de los sindicatos para organizarse, comunicarse y actuar en conjunto resultó en la demora de este proceso. Los sindicatos ven con cierto resquemor transferir responsabilidades hacia terceros, además de dificultades para unirse y organizarse con realidades legales tan disímiles a través del mundo.

Un caso paradigmático de esta historia, que no se puede dejar de mencionar es el de la industria marítima. Por definición esta industria permite las migraciones, lo que generó una ventaja para los trabajadores a la hora de negociar un AMG. La legislación laboral que se aplica a los barcos es la de la bandera de pertenencia del buque, por eso, hasta el año 2006, se había generado un mercado de pases marítimo para mutar según la conveniencia del empleador. Esto generaba numerosas distorsiones en los precios relativos de costo del buque y excesivos trámites por parte de los empleadores. Tanto trabajadores como Estados y privados estaban de acuerdo que eso debía terminar. Así se llega a la Convención Laboral Marítima de la OIT del año 2006, donde se fijaron pautas *laborales* y *salariales* para toda la industria, terminando con el dumping y la competencia social.

Actualmente se encuentran en vigencia alrededor de 100 AMGs en todo el mundo y su número sigue en aumento, aunque la tasa a la que venían creciendo ha bajado en los últimos años. Podríamos decir que el motivo de esto descansa en la crisis actual, que hace que las empresas necesiten mayor movilidad para hacerle frente a fin de conservar las ganancias de los ejecutivos, previo a la caída de Lehman Brothers (Bibby 2012). La mayoría de éstos acuerdos los tiene la UNI e IndustriAll, ya que estas internacionales son las más grandes, representando a 20 y 50 millones de trabajadores a nivel mundial respectivamente.

La UNI cuenta con 47 acuerdos para todo el sector de servicios, y numerosos memorándums de entendimiento y negociaciones vigentes que podrían prosperar en la firma de un AMG eventualmente.

CAPÍTULO II: AVANCES SOBRE AMGs EN EL SECTOR COMERCIO A PARTIR DEL AÑO 2000 CON JURISDICCIÓN EN LATINOAMÉRICA

Sección II.1.- Justificación de la elección sectorial y regional

Como se dijo anteriormente, el sector comercio y servicios es mano de obra intensivo. Es decir, el empleo determina gran parte del costo de producción. El negocio del retail posee una estructura de costos donde el 30% aproximadamente representa la mano de obra, y ésta es, a su vez, es de baja calificación. El resto del costo se divide en el inmobiliario y el costo de la mercadería en góndolas. Las ganancias a su vez, no provienen únicamente del las ventas realizadas a través de las cajas, sino que también una buena parte proviene del negocio inmobiliario (en alquileres de los grandes centros comerciales) y el negocio financiero, con fuertes estrategias de pago a proveedores con retaso y cobro en efectivo, débito o crédito (en última instancia) que otorgan una cuantiosa masa monetaria disponible para operaciones de corto plazo en el mercado bursátil. Esta estrategia se puede dilucidar fácilmente de cualquier memoria y balance de alguna de las EMNs del sector mercantil: una simple mirada al estado de resultados demuestra este hecho peculiar que las empresas no mencionan abiertamente¹².

Como se verá, el trabajador está fuertemente desfavorecido ante este hecho: si bien es parte importante del negocio, si medimos su productividad de acuerdo a la ganancia de la empresa, resulta baja, ya que parte de las ganancias, como se dijo, provienen de manera indirecta del fruto de su trabajo. Sumando a esto, su labor no requiere de excesiva y costosa capacitación, por lo que su salario en términos reales está destinado a ser bajo.

Existe entonces un fuerte incentivo de estas empresas a relocalizarse donde las leyes laborales sean permisivas y la tasa de interés que le rindan las operaciones sean elevadas.

Una ventaja que tenía el sector en general a diferencia de otros servicios hasta hace poco era la escasa transabilidad del servicio de intermediación que ofrecían. Es decir, un call center por ejemplo, puede ser relocalizado y la demanda local sigue siendo satisfecha a través de canales electrónicos, pero con la venta de supermercados esto

¹² Por citar un ejemplo, en la Memoria Anual de Cencosud 2011, el 13% de la ganancia provino del negocio financiero. (Cencosud 2011)

no era así mayormente. Sigue existiendo, por costosa que sea la mano de obra local, un mercado de consumidores que van a hacer sus compras a centros comerciales y necesitan del espacio físico para buscar sus productos. Ahora bien, esto está cambiando, y el sector debe tomar cuenta de esta situación: los negocios via web crecen día a día y la población a medida que tiene acceso a una computadora con internet, o a un celular con dicho servicio, se adapta a utilizarlo, simplificando las tareas cotidianas. Es así que los servicios web de los supermercados crecen y existen hoy por hoy empresas como Carrefour, que es la segunda en Brasil en porción de mercado pero tiene sólo 184 sucursales en todo el país: la mayor porción de ventas la obtiene via web. Este cambio en los hábitos de consumo sumando a las nuevas tecnologías de introducción de cajas electrónicas hacen que el negocio precise cada vez menos cantidad de trabajadores, pudiéndose relocalizar en países de mano de obra más barata y atender el negocio desde ese lugar físico, teniendo un sistema eficiente de centros de distribución y logística.

Esta tendencia no es otra cosa que el ya mencionado dumping social, es decir, un país con leyes laborales débiles y normas de higiene y seguridad que no se cumplen, atrae inversiones en detrimento de los países que poseen legislaciones que tiendan a establecer trabajo decente.

Si existiera una normalización de los estándares mínimos requeridos para el sector, esto dejaría de ser así y las empresas se relocalizarían donde existan servicios tecnológicos más eficientes, grandes mercados de ventas e incentivos de otro tipo (como pueden ser fiscales), entre otros.

Esto no sucede en mayor medida en otros sectores de la economía que no son mano de obra intensivos o cuya mano de obra es altamente calificada, puesto que en el primer caso, la empresa determina dónde produce de acuerdo al tamaño del mercado y a las ventajas impositivas o tecnológicas, porque estos factores son determinantes en su función de costos. En el segundo caso, no importa el valor de la mano de obra: la empresa se dirige a aquellos lugares donde la encuentra y con buen nivel calificativo, ya que si los trabajadores no realizan correctamente su labor, corre riesgo la calidad del producto, y por ende, la salida del negocio de la empresa (Torres y Gunnes 2003).

Es por esto que se eligió este sector: por la importancia y sensibilidad que tiene hoy por hoy con los nuevos mecanismos para tercerizar y relocalizar en diversas regiones.

Finalmente América Latina representa hoy día una oportunidad única para éstas empresas, ya que tiene altas tasas de rentabilidad siendo economías que siguen creciendo a pesar de la crisis internacional que azota al mercado en general, con mano de obra barata medida en dólares, y, en algunos países, leyes laborales altamente permisivas o Estados ausentes en su función de control. Adicionalmente, el crecimiento sostenido de los últimos 10 años en la región trajo una nueva clase media generalizada, donde los gobiernos han tenido fuerte políticas de inclusión y redistribución del ingreso. Esto generó un nuevo mercado, nuevas personas que se incorporaron al circuito de consumo: toda una oportunidad de negocios.

Así observamos que, por ejemplo, Paraguay en este momento tiene 10 cadenas de supermercados que copan el mercado, todas ellas de capitales nacionales. La sociedad paraguaya ha logrado mejorar su coeficiente de Gini en los últimos años, y viene creciendo a tasas realmente esperanzadoras¹³: no sería difícil adivinar las ansias de alguna EMN de comprar o fusionarse con alguna de éstas cadenas para empezar a absorber el mercado.

Carrefour ha abierto aproximadamente 200 tiendas en toda la república Argentina en los últimos dos años, Casinó ha realizado lo mismo en Brasil. Walmart abrió 40 tiendas solamente en el año 2012 en Argentina y otro tanto en Brasil. Cencosud se mueve con rapidez, para no perder porción de mercado y ha comprado la totalidad de los negocios de Carrefour en Colombia y va afianzándose en Perú y Argentina. Como se observa, el sector está en constante cambio y ebullición: las EMNs por buscar ganancias para remitir a sus casas matrices y así sanear la crisis que poseen en sus principales mercados y, las multilatinas por no perder porción de negocios frente a esta competencia asimétrica contra empresas más poderosas. Frente a ésta situación es crucial para los trabajadores latinoamericanos moverse con rapidez para evitar que las EMNs del sector aprovechen las ventajas que ofrecen algunos países de la región y realizar el tan temido dumping social: la sindicalización, elevar los estándares laborales y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad, es la única manera de que América Latina sea vista como región en su totalidad y no como mercados

¹³ En los últimos años creció

<i>Año</i>	<i>Tasa</i>
2007	6.8
2008	5.8
2009	-3.8
2010	15
2011	4.0

Fuente: World Bank

separados, logrando la tan ansiada integración sin necesidad de formar instituciones que quiten soberanía fiscal y monetaria.

Sección II.2.- ¿Cómo funciona la UNI? La estructura regional en América

En el presente trabajo se toma al sector comercio como unidad de análisis, y éste sector se encuentra representado por la FSI denominada UNI Sindicato Global.

La UNI es el resultado de la fusión de cuatro FSI:

IC: Internacional de las Comunicaciones

FIET: Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales – en esta Internacional anteriormente estaban representados los trabajadores mercantiles.

FGI: Federación Gráfica Internacional

MEI: la Internacional de Medios de Comunicación Social y de Espectáculos

Estas cuatro FSIs vieron la necesidad de unirse por los cambios en las estructuras productivas del capitalismo y a fin de sumar representatividad, y por ende, poder en sus negociaciones con las EMNs. La fusión tomó lugar el 1^{ro} de enero de 2000 y hoy por hoy representa a 20 millones de trabajadores agrupados en más de 1000 sindicatos en 150 países en todo el mundo.

Los sectores que tiene a su cargo son: finanzas, comercio, postal y logística, gráficos y embalaje, limpieza y seguridad, juegos de azar, servicios informáticos y telecomunicaciones, medios de comunicación y espectáculos públicos, turismo, seguridad social, agencias de empleo temporal, electricidad, deportes y profesionales en general.

A su vez tiene grupos específicos para tratar los problemas de género, profesionales y de juventud.

Está dividido por cuatro regiones: Américas, Europa, Asia -Pacífico, y África.

Los objetivos de UNI Sindicato Global son:

- desarrollar una fuerza sindical con las empresas globales del sector y negociar acuerdos tanto globales como regionales;
- elevar las normas y estándares laborales del sector;

- cambiar los procesos de integración globales o regionales así como también los marcos normativos y ser un interlocutor reconocido en estos procesos;
- ser un sindicato global eficaz e innovador asegurando la participación activa de todas sus afiliadas y de sus trabajadores en todas las actividades que se realicen.

Las respuestas que se han observado son múltiples, de acuerdo a las necesidades y problemas que se plantean. Se han creado alianzas en EMNs, comités de empresa mundiales y regionales, investigaciones sobre fusiones y adquisiciones, campañas destinadas a multinacionales específicas, desarrollo de redes sindicales y, finalmente y más importante, gestión para la firma de AMGs.

Para funcionar correctamente, la UNI establece Consejos de Enlace en cada país donde tiene afiliadas, que se reúnen regularmente y tienen como objetivo unir a todos los sindicatos que representan a la multiplicidad de sectores que engloba UNI en un país específico.

Para el presente trabajo se toma como actor principal el secretariado de UNI Américas, como fuente de gestión y control para firmar acuerdos en la región, formar y mantener activas las redes en las EMNs creadas, y controlar que se cumplan los acuerdos vigentes.

Sección II.3.- Acuerdos, memorándums y redes vigentes

En América Latina, y para el sector comercio, la UNI tiene vigentes dos AMG, dos empresas en proceso de firma, ambas multilatinas, y diferentes redes sindicales con diversos fines específicos. Existen más acuerdos firmados por UNI con jurisdicción en la región, como el AMG con el Banco do Brasil, pero no son específicos del sector comercio.

Los AMGs firmados a la fecha son el de Carrefour, acordado con la gerencia en Francia en el año 2000, y el acuerdo con Inditex (más conocida por su marca de negocios de ropa, Zara) firmado en el año 2012 con la casa matriz española, en Dublín, Irlanda. Estos acuerdos van a ser minuciosamente analizados más adelante en el presente trabajo.

A partir del año 2008 comenzó una estrategia por focalizarse en la creciente importancia que estaban cobrando las empresas multilatinas chilenas en el sector. En

efecto, la porción de mercado de Cencosud, Ripley y Falabella, y su procedencia de Chile hace bien pensar que existe un vínculo estrecho entre el tipo de mercado y la estructura económica de ese país, que genera multinacionales de comercio en una región donde no es común la transnacionalización de este tipo de empresas. Así, las gestiones realizadas llevaron a crear la red sindical Cencosud en el año 2009. Se está trabajando fuertemente con la gerencia tratando de organizar la firma de un AMG aunque esta posibilidad de encuentra aún lejana.

Con Ripley la situación es similar, ya que esta empresa (también de capitales chilenos con negocios en ese país y en Perú) no ha firmado un memorando de entendimiento, pero se encuentra en negociación y en un proceso de fortalecimiento de los actores sindicales. Para el lanzamiento de la red fue necesario el fortalecimiento de un sindicato en Perú, trabajando en pos de su reconocimiento como contraparte legítima. Dicho sindicato ya ha realizado algunos acuerdos colectivos y forma parte de la Red Sindical UNI-Ripley, conformada en el 2012 (E001).

Finalmente están los casos paradigmáticos de la empresa Walmart y Casinó. Ambas poseen redes ya fuertemente afianzadas en la región pero sigue sin demostrar ningún tipo de voluntad para ingresar en un proceso de negociación.

Walmart ya poseía una red hemisférica y el pasado mes de octubre de 2012 se creó la red global, en busca de ejercer mayor presión en solidaridad con los trabajadores de EEUU, para que les permitan sindicalizarse y la empresa por fin abra las puertas al diálogo y la negociación colectiva. Esta red es de suma importancia en la actuación a través del mundo haciendo gestión contra la empresa del sector retail más grande del mundo. Walmart hoy es la que más factura anualmente y está presente en más cantidad de países. Su estrategia hoy por hoy se centra en expandirse a los mercados emergentes fuertemente dinámicos y en notable crecimiento a fin de compensar las ganancias perdidas en EEUU, de donde proviene el 70% de su negocio y donde mayor cantidad de tiendas tiene. En este sentido la empresa se ha expandido en Centro América, ha crecido en el Cono Sur, ingresó al mercado africano y tiene intenciones expresas de ingresar en la India completando el mercado de los BRICS en su totalidad. La red ya venía trabajando a través de UNI, aunque no formalmente puesto que no estaba constituida, en “perseguir” a esta empresa a través del globo. Se realizaron gestiones en China, se está intentando bloquear la entrada a la India, y se les complicó mayormente la entrada a Sudáfrica, mercado que Walmart va a utilizar para dar sus primeros pasos hacia el interior de África. Hace tres años anunció la compra de la cadena “multi-africana” Massmart con casa matriz en el país sureño del

continente. Este proceso de compra fue sometido a juicio ante el Tribunal de Competencia de Sudáfrica mayormente por un pedido del sindicato local, SACCAWU, con el apoyo de la UNI y la UFCW de EEUU. El proceso involucró a más de 6 sindicatos de diversos países en 4 continentes, todos unidos a través de UNI. De dicho proceso se logró un programa de fomento de cadenas de proveedores locales para evitar un aluvión de importaciones de China (donde Walmart concentra la mayoría de su producción), la restitución (con cuantiosas indemnizaciones) de 500 puestos de trabajo que fueron perdidos durante el proceso de negociación y el respeto y reconocimiento del sindicato local y de los convenios vigentes con SACCAWU. Más tarde en el proceso también se involucró el gobierno de Sudáfrica a favor de los sindicatos y el gobierno de Namibia, entre otros países, puesto que Massmart poseía negocios en ese país, y la compra de Walmart implicaría que, indirectamente, la empresa ingresara en ese país. Este es un caso donde se aprecia lo que la red fue capaz de hacer contra una empresa que se niega a dialogar en un mundo fuertemente cambiante.

Finalmente está la empresa francesa Casinó, que si bien posee buenas relaciones con los sindicatos de casi todos los países donde tiene inversiones en la región, no así en Colombia, donde el sindicato es inexistente. Por este motivo se creó la Red, con el objetivo de ayudar a los trabajadores de Colombia a organizarse y armar una red nacional. Actualmente se ha enviado un proyecto de memorando de entendimiento, pero la empresa no ha respondido. Las negociaciones se encuentran vigentes, sobre todo con la gerencia para América Latina, situada en San Pablo, Brasil.

Si bien existen numerosas empresa multinacionales del sector en América Latina, éstos son los humildes pero grandes pasos que se han dado con las empresas que son más representativas por su tamaño regional y global, así como también por las oportunidades que se fueron presentando y por los problemas significativos que representaban para el sector.

Sección II.4- Contenido de los Acuerdos

Los acuerdos, como se dijo con anterioridad, no ofrecen un estándar a seguir, ni elementos que deban o no deban incluir en general. Un AMG es el resultado de una extensa negociación entre la gerencia empresarial y el sindicato global con representatividad en sector, por lo que es un documento que se conforma de acuerdo a las voluntades y exigencias del momento. Por este motivo el acuerdo puede ser sólo

de una página, con normas muy generales, o extremadamente específico, como es el caso del acuerdo de la industria marítima del año 2006.

En cualquier caso, sí rige una realidad, y es que “el diálogo social global y las relaciones industriales no pueden estar basadas en estándares nacionales. Los sindicatos argumentan que las referencias a prácticas nacionales podrían bien bajar el piso exactamente en esos países donde más se necesita. Las corporaciones, por otro lado, argumentan que la aplicación de estándares internacionales no consistentes con las leyes domésticas puede causar problemas legales... ..mientras que los AMGs son limitados en muchas maneras, su propósito no es simplemente proponer una oferta común de estándares, sino un mejora continua de los estándares laborales, empezando por los estándares laborales globales como los interpreta y establece la OIT” (Stavis 2010, pág. 8). Por este motivo, aún si existieran obstáculos por diferencias con las leyes locales, ésto no puede servir de argumento para legitimar el trabajo precario.

Similar situación ocurre con los memorándums de entendimiento, que no son otra cosa que acuerdos previos que se van firmando sobre la base de los puntos en común que se negocian, en pos de avanzar hacia un AMG.

No obstante, sí se puede establecer una división en los AMGs en cuanto a contenidos se refieren. En efecto, muchos autores (Stavis 2010) ya están hablando de AMGs de primera y segunda generación, separando los acuerdos hasta el año 2002 y desde ese año en adelante. Los primeros, son acuerdos simples, que versan principalmente sobre dos o tres temas puntuales como son la libertad de asociación y sindicación y el derecho a la negociación colectiva, mientras que los de segunda generación incluyen otros temas en la agenda, hacen énfasis sobre las cadenas de proveedores y, en algunos casos, hasta disponen un sistema de solución de controversias transnacional.

Los dos acuerdos alcanzados para la región son bien distintos entre sí principalmente por que pertenecen a estas dos generaciones, con lo que servirá para comprender la extensa oferta de puntos a negociar que puede tener un AMG.

Sub-Sección II.4.a- Carrefour

El acuerdo firmado con la empresa Carrefour el 28 de noviembre de 2000 es realmente breve, pero su brevedad no significa que no haya servido, o que no vaya a los puntos neurálgicos que necesita el mundo sindical para accionar con mayores garantías. La realidad es que un acuerdo, por pequeño que sea, da al mundo sindical

un mundo de oportunidades al ser reconocido como contraparte legítima (Cortina 2011).

La empresa en exactamente 5 párrafos se comprometió a cumplir con los convenios 87, 98 y 135 de la OIT (OIT 1948, 1949 y 1971). A continuación se explicará sobre qué versan estos convenios para comprender el alcance de este AMG.

- El convenio 87: Fue adoptado el 17 de junio de 1948, y los derechos que protege *son el de libertad sindical y protección del derecho de sindicación*. El convenio rige tanto para empleados como para empleadores, en su libertad de organizarse como deseen, elaboren sus propios estatutos y formas orgánicas y se afilien a cuanto sindicato, federación, confederación o forma institucional deseen. Dicho en otros términos: los trabajadores y los gerentes de Carrefour pueden organizarse y afiliarse como les parezca conveniente no importa en qué parte del mundo estén.
- El convenio 98: Elaborado el 8 de Junio de 1949, *versa sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva*. Limita el poder de las empresas al prohibirles despedir o aplicar cualquier tipo de sanción a un trabajador por su acción sindical o por recurrir a reuniones o actividades sindicales fuera de su horario de trabajo (o dentro de él con consentimiento de la empresa). Considera como negativo que una empresa forme o estimule a un sindicato en particular en busca de sus propios intereses y obliga a los Estados que lo ratifiquen a generar un espacio jurídico para la negociación colectiva entre los representantes empresarios y los de los trabajadores.
- El convenio 135: *relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores*. El convenio busca ser suplementario del convenio 98, diciendo que no sólo no se los puede sancionar ni despedir, sino que además la empresa les debe facilitar la tarea en su acción sindical cotidiana. Este convenio fue elaborado en el año 1971, dos décadas después de sus antecesores.

Adicionalmente a esto, el AMG condena el trabajo infantil y el trabajo forzoso como expresión de esclavitud no sólo dentro de la empresa sino también por parte de los proveedores. Es decir, extiende estos dos derechos fundamentales a la cadena de suministro de la empresa.

Sub-Sección II.4.b- Inditex

El acuerdo con esta empresa es, sin lugar a dudas, un modelo al que los sindicatos globales deberían aspirar. Cabe destacar que Inditex posee también un AMG con la ITGLWF que abarca a sus plantas de producción textiles, ya que la empresa se dedica a la producción y comercialización de prendas de vestir.

La oferta de derechos que protege es realmente extensa.

- El acuerdo comienza diciendo que no es posible ser socialmente responsable si no existe defensa de los derechos de trabajo y del trabajo decente, dos conceptos largamente negados en el ámbito empresarial de la RSE.
- Consagra los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, y afirma expresamente que no impedirá ningún tipo de campaña de sindicalización ni actividad sindical entre sus trabajadores ni por parte de la UNI.
- Se compromete a cumplir el convenio 105, 100 y 111, 138 y 182 de la OIT (OIT 1957, 1951, 1958, 1973 y 1999) que versan sobre prohibición del trabajo forzoso, la no discriminación en el empleo por ningún motivo con derecho a igual remuneración por igual tarea, y de abolición del trabajo infantil, respectivamente.
- La jornada de trabajo y las normas de salud y seguridad se ajustará a las recomendaciones del convenio 116 y 155 de la OIT (OIT 1961 y 1981) respectivamente.
- La empresa y UNI se comprometen a tener un ágil sistema de información sobre las controversias que pudieran surgir, así como a la difusión y publicación del acuerdo.
- Finalmente declara que el acuerdo estará vigente para todos los países donde la empresa tenga sucursales o negocios así como también en su red de distribución y se compromete a no contratar a ningún proveedor que, a sabiendas de la empresa, incumpla con el acuerdo.

CAPÍTULO III.- ANÁLISIS DE CASOS PUNTUALES: CARREFOUR, CENCOSUD E INDITEX

En el presente capítulo se tomarán los tres casos mencionados y se intentará ver si las teorías planteadas se verifican en la realidad latinoamericana. Para este trabajo, se han realizado entrevistas claves a diversos actores de las negociaciones de los acuerdos considerados, tratando de tener una visión imparcial y objetiva de la realidad.

Sección III.1.- El caso Carrefour, un acuerdo simple de complejas repercusiones

Cuando en el año 2000 la empresa Carrefour firma el AMG vigente con UNI, se pautaron pocos contenidos simples, poniendo a las normas internacionales del trabajo de la OIT como fundamento a seguir. Ni la UNI ni Carrefour imaginaron jamás que ese acuerdo cambiaría realidades que se pensaban inamovibles en América Latina en un país en un país con un contexto de violencia cruzada entre grupos guerrilleros y elementos parapoliciales apañados desde sectores del gobierno que ocasionaron en los últimos 10 años cerca de 1400 muertes de dirigentes sindicales.

Carrefour en América Latina poseía negocios hasta hace poco en Argentina, donde consolida su presencia año tras año como la empresa de comercio minorista con mayor proporción de mercado; en Brasil, donde está segundo detrás de su competidora francesa Casinó; y finalmente era segundo en el mercado Colombiano, negocio que vendió en su totalidad a la cadena chilena Cencosud en el año 2012. De los tres países, solo Colombia no estaba sindicalizado y esta realidad se mantuvo por más de 10 años desde la firma del AMG.

Probablemente sea el contexto político de la UNI con una crisis financiera internacional que llevara a intensificar su tarea, sumado al crecimiento de América Latina que llevó a tener sindicatos más dotados de recursos, adicionando la realidad política pro sindical que se vive en el Cono Sur, lo que llevó a que se revelara el incumplimiento de la empresa en Colombia. Ciertamente los años de crecimiento latinoamericano y movimientos políticos sesgados hacia la centroizquierda del espectro político fortalecieron al sindicalismo puertas adentro, lo que indujo a querer salir de sus realidades para iniciar un proceso de acción solidaria internacional. Este fue el caso de la FAECYS en Argentina, donde la Secretaría de Asuntos Internacionales tomó un rumbo fuertemente orientado al fortalecimiento de los sindicatos de comercio en los países vecinos a fin de eliminar debilidades que puedan menoscabar la creciente

demanda de mano de obra del sector retail en la Argentina, con las empresas ejerciendo un poderoso dumping social hacia economías menos reguladas. A su vez el primer mundo en plena crisis mundial, obligó a muchas EMN a redirigir sus estrategias de inversión a mercados crecientes y competitivos, como es el caso de los países de Asia y América Latina. Así, empresas como Carrefour, Walmart o Casinó, invierten año tras año a tasas más elevadas, encontrándose con realidades que les permiten ejercer modelos de negocios no sustentables sin ningún tipo de control. Para la UNI conforma parte de su compromiso el “llegar antes” para modificar estas realidades, además de que configura una nueva oportunidad de recursos para la acción sindical, el tener sindicatos fuertes en un mercado en expansión, con cada vez más trabajadores, y países con una fuerte cultura sindical en la región.

La FAECyS fue la ejecutora por excelencia de esta iniciativa: verdaderamente fue la Secretaría de Asuntos Internacionales de la Federación la que comenzó con las primeras negociaciones y viajes hacia Colombia a fin de lograr un acuerdo con la empresa y hacer respetar el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva consagrados en los convenios de la OIT. Si bien la idea surgió desde la UNI, fue su afiliada, la FAECyS, la que emprendió la ardua tarea desconociendo si tenían posibilidad de éxito o no.

El proceso fue ensamblado en base a un acuerdo de buena fe entre la UNI, la gerencia de la empresa y la Escuela Nacional Sindical (ENS) de Colombia, donde las tres instituciones aportaron recursos, tanto humanos, monetarios o en especies.

La idea desde el comienzo, fue la de transformar el pacto colectivo existente en una nueva convención colectiva, partiendo de lo que ya estaba acordado.

El proceso se planteó en varias fases. Primero se apuntó a sensibilizar a los actores sociales sobre la importancia y la posibilidad de crear un sindicato. Para esto se utilizaron elementos de publicidad tanto internos de la empresa, como externos por parte de la Procuraduría General de la Nación.

Luego de haber obtenido el compromiso por parte de la empresa y de los trabajadores, la idea era lograr armar el entramado legal que conformaría al nuevo sindicato. Para ello se debían elaborar los estatutos, además de diseñar un sitio web que conecte a los trabajadores a través del territorio colombiano. Esta idea es primordial, ya que la carencia de recursos iniciales hacen que el sindicato no pueda funcionar con autoridades exclusivamente dedicadas a su accionar sindical, ni con un edificio bien dispuesto como sede social. Un sitio web bien diseñado y dinámico se puede

perfectamente transformar en una forma económica, fácil y ágil para solucionar ese problema, dando un sentido de pertenencia y un lugar físico de intercambio de ideas para mejorar la vida cotidiana del sindicato, y por ende, de los trabajadores.

A partir de allí, se comenzaría el proceso de elección de delegados. La impronta argentina en este proceso puede verse, sobre todo en este momento histórico, ya que en América Latina pocos países tienen como parte de su estructura sindical, delegados en las tiendas, elemento que el accionar de la FAECyS consideró esencial para lograr un sindicato dinámico y democrático y evitar que el mismo terminara siendo digitado por la empresa a su gusto. En efecto, “no los que conforman hoy la Junta Directiva Nacional sino también los compañeros que vienen de abajo que fueron elegidos delegados y demás, ahí está la verdadera base de sustentación de este sindicato y esos son los que menos creen en la empresa” (E003, pág. 2 pregunta 3). Este fue uno de los grandes miedos que traspasaban a los actores que llevaron adelante la conformación de esta asociación sindical. En efecto, el haber hecho el proceso con acuerdo de la empresa podía ser visto desde afuera como una pantalla para armar algo inexistente y quedar como pro-sindical frente a la opinión pública. Esto no fue así, como bien declaran los agentes entrevistados.

Si bien como se ve hasta ahora, el proceso fue planteado de manera ordenada y precisa, numerosas dificultades surgieron a partir de la implementación, sobre todo en los mandos medios de la empresa que en muchos casos ejercían el poder psicológico que tenían sobre los empleados. Cuando la UNI llega a Colombia la empresa ya estaba instalada hacía trece años, en medio de una cultura fuertemente antisindical, convenciendo a los trabajadores que todo aquel que se uniera a algún tipo de organismo que representara sus derechos iba a ocasionar que la empresa quebrara y haciéndoles cantar el himno de la empresa todas las mañanas antes de comenzar su labor cotidiana. Lo cierto es que muchos trabajadores declararon no haber tenido ni un solo día de descanso en varias semanas, trabajar los 365 días de año sin tener en cuenta ningún tipo de festividad y con serias dificultades en el área de higiene y seguridad laboral. No obstante esto, trabajar en esta multinacional era considerado un muy buen empleo.

Al iniciar la campaña de concientización los miedos fueron evidentes y algunos representantes de la empresa eran enviados a fin de hacer preguntas complejas que llevaran a incentivar el miedo. A su vez, y luego de la fuerte campaña de afiliación que se hizo a fin de obtener la mayoría y poder negociar por la totalidad de los trabajadores, comenzaron a haber despidos, donde los trabajadores declararon que

los gerentes les especificaban que el despido era por haberse afiliado al sindicato. Otra cuestión que hizo evidente la negativa en el accionar de la empresa es que luego de obtener el primer convenio colectivo la empresa salió a otorgar a todos los trabajadores no afiliados al sindicato los mismos beneficios que se habían obtenido, haciendo ver como superflua la presencia del sindicato en la empresa. “Carrefour abrió las puertas de manera engañosa... ..ningún cuadro medio hace nada contrario a lo que hacen los cuadros superiores. Las trabas fueron una bajada de línea de RRHH, sin duda” (E003, pág. 1 pregunta 2)

Si la empresa puso tanta resistencia ¿Cómo se explica que hayan aceptado cumplir con el AMG desde un comienzo? Sin lugar a dudas Carrefour supo armar una estrategia eficiente y sacar provecho de la situación. La realidad es que el AMG existía y podía impulsar a una campaña global o regional en su contra a fin de obligarle a ceder ante las demandas. Por otro lado, Colombia ha vivido un fuerte viraje político en los últimos años y el TLC que tiene con EEUU le obliga al fortalecimiento de las instituciones sindicales. Finalmente (y esto bien puede ser una suposición) la inminente venta de la totalidad del negocio a Cencosud por la cifra de 2.000 millones de euros hacía que la creación de dicho sindicato sea poco relevante a la hora de realizar un análisis costo-beneficio de apoyar dicha campaña. Por todos estos motivos es que la empresa no podía ni debía negarse. La negativa fue no-formal sino de acción, tratando de generar un sindicato débil que responda ante las necesidades empresariales, a fin de armar una fachada que sea concordante con los compromisos asumidos tanto por la empresa como por el Estado colombiano.

Carrefour se vio obligado a no poder realizar su deseo al encontrarse con un fuerte accionar sindical por parte de la UNI por un lado, y por otro y fundamentalmente por los agentes ejecutores de proyecto, en su mayoría argentinos de vasta experiencia sindical. Éstos armaron un proceso “a la argentina” como definirían luego en entrevistas. No dio tiempo a titubear. En menos de 6 meses pasaron de haber comenzado a negociar, a tener un sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores con un nuevo convenio colectivo firmado. Por decirlo de una manera burda, fue un proceso políticamente incorrecto, ya que una vez “otorgado el permiso desde la gerencia” se procedió sin tocar más puertas o esperar respuestas acertadas. Por otro lado, y como se dijera anteriormente, la elección de delegados en las tiendas hizo a la calidad democrática, logró un correcto canal de información y un entramado de redes que sustentan la base del sindicato. De hecho son los delegados de las tiendas los más activos y reticentes a creer todo lo que dice la empresa. Este elemento garantizó la independencia y libertad sindical desligada del poder corporativo.

Por otro lado, si bien la experiencia colombiana no resulto en su totalidad tal y como Carrefour hubiera querido, si se especula con la posibilidad de profundizar el acuerdo y llevarlo a uno de segunda generación. Los actores sindicales creen que esto es posible dado que la empresa proveniente de Francia posee una fuerte cultura de diálogo social con sus contrapartes en el viejo continente. Allí, tienen problemas y enfrentamientos producto de la crisis financiera internacional que azota a los mercados centrales, y una muestra de diálogo mundial y regional en América Latina podría ser utilizado políticamente. Ante este hecho es que ya se planea realizar un foro de diálogo social en Buenos Aires en Abril de 2013, para comenzar a sustentar las bases en pos de ampliar dicho AMG y llevarlo a uno de segunda generación.

Este proceso relatado encierra varias conclusiones que pueden ser extraídas fácilmente:

1. Como bien dice la teoría, el proceso de monitoreo debe ser llevado a cabo por los sindicatos globales a través de sus afiliadas. Sin sindicalismo local fuerte, no existe monitoreo posible. Por este motivo es imprescindible conformar sindicatos donde no los haya, y fortalecer los existentes. A su vez el AMG también hace lo suyo en pos de crear sindicatos nuevos.
2. La importancia de la hipotética existencia de un tribunal internacional que juzgue los acuerdos, en este caso, queda en dudas, ya que si bien es cierto que el accionar global sindical logró forzar a la empresa a ceder ante reclamos que podían atentar contra la seguridad personal de los gerentes en Colombia, también es cierto que existen otros elementos que pudieron haber empujado la decisión de permitir la sindicalización. Es decir, sin la acción sindical claramente nada de esto hubiera ocurrido, pero a su vez, no fue el único elemento que debieron haber tenido presente. Los compromisos asumidos por Colombia, el cambio político a nivel país y la inminente venta de la empresa debieron ser facilitadores que promovieron que el momento sea propicio, y esta acción se haya llevado a cabo 12 años después de que se firmara el AMG. También a estos elementos podemos sumarle el fortalecimiento de los actores regionales que fueron clave en la implementación. En conclusión, un tribunal forzaría la situación más allá del contexto político pero no asegura que el proceso sea dado de manera correcta, ya que la falta de recursos de los actores regionales para monitorear hubiera creado un sindicato a imagen y

semejanza de la EMN. Sin un control eficiente, de poco sirve un tribunal y sin tribunal los sindicatos igualmente actúan en la esfera global.

3. No queda claro si es la FSI la que actúa a la hora de implementar un AMG o son los sindicatos locales y regionales. En este caso la iniciativa fue de la UNI, pero la implementación fue motivada por argentinos y con una fuerte impronta de la estructura sindical argentina. El proceso se dio de manera conjunta a través de la UNI, la ENS, los propios trabajadores y con la colaboración de diversos sindicatos de comercio de la región. A su vez, de las entrevistas surge que muchas cosas fueron diagramadas por la UNI y que si bien no estuvieron mal, probablemente los actores hubieran preferido hacerlas de otra forma. La visión conciliadora, paciente y hasta a veces ingenua (E003) de la UNI fue, (en algunos casos) no muy aceptada (entendida) por el sindicalismo latinoamericano, que en sus versiones más confrontativas, está más acostumbrado a la acción. Por lo tanto, se podría inferir que la UNI realmente vive a través de sus afiliadas y si bien existen normativas y estándares generales, adopta los matices del sindicalismo regional al momento de entrar en acción. Los interlocutores de UNI Américas son americanos con militancia sindical y política regional y no existe forma de homogeneizar esto a través del mundo en un organismo que vive gracias a la participación ciudadana. En definitiva, cada trabajador de servicios privados es parte de la UNI y esto le conforma un carácter cambiante según quién tome la posta en el accionar.
4. Las violaciones de los DDHH en Colombia no impidieron aplicar el AMG, y esto es porque los valores que profesa son universales. Si bien existieron temores reales no resultaron en elementos concretos. La solidaridad internacional en la campaña logró defender el AMG más allá de lo que se pensaba.

Sección III.2.- Cencosud: una negociación estéril pero poderosa.

Cuando en el año 2009, la UNI a través de FAECyS decide lanzar la red sindical Cencosud, siempre se tuvo en la mente la importancia de la palabra “unidad” en esta red, más que en ninguna otra.

Cencosud es una empresa de capitales chilenos, una cultura neoliberal con un sistema sindical fuertemente fragmentado. De hecho no se sabe exactamente cuántos

sindicatos de la empresa Cencosud en Chile había en ese momento, probablemente más de 100 aseguraron varios dirigentes (E001, E005)

Las conversaciones con la empresa siempre se dieron en un clima aceptable en niveles de amabilidad y cordialidad. Nunca hubo negativa al diálogo, pero si hubo desconfianza. La empresa no creía en la capacidad de UNI para unificar a los sindicatos de Argentina, Brasil, Perú y, finalmente y más penosamente, Chile, su principal fuente de ingresos. El punto de partida se situó en un lugar complejo: la heterogeneidad hacía pensar que era imposible firmar un acuerdo regional que unificara ciertos criterios o derechos en todos los países donde la empresa estuviera. Así lo veían ambas partes y por eso se generó la necesidad de primero, armar un interlocutor que se hiciera respetar, a fin de lograr un mejor poder de negociación.

El armado de la red fue complejo porque dejó entrever intereses personales y rivalidades históricas entre dirigentes locales. Lo cierto es que la red los “empujo”, a partir de la voluntad consensuada, a olvidar esas diferencias y comprender que atomizados, su poder de negociación flaqueaba. Los dirigentes locales no podían ver la importancia de incorporar la internacionalidad a su accionar cotidiano, pero la red los fue “educando” en ese aspecto, haciéndoles entender por qué un sindicato necesita un capítulo de negociación internacional con las EMNs.

Dos hechos que pusieron a la luz cómo de a poco este concepto se iba internalizando, fue, por un lado, al volver a Chile luego de lanzar la red, se presentaron los cinco (y solo cinco) representantes electos por la red para representar a Chile a nivel internacional, ante los gerentes de la empresa, a fin de comenzar un proceso de diálogo social. Estos cinco dirigentes poseían rivalidades históricas que operaban de manera tal que nunca se había podido mantener una conversación en buenos términos hasta el momento. La empresa tomó nota de esto y expresó su sorpresa, al ver la unidad que se había logrado bajo el paraguas de un sindicato global como la UNI, a la que se otorgó una cuota de escepticismo sobre su capacidad para lograr consenso. En efecto, “La empresa primero que desconfió de la capacidad de UNI de poder presentarle en una mesa a todos los actores nacionales. Cuando UNI demostró que lo iba a hacer, que lo hizo, la empresa estuvo sorprendida en su visión” (E001, pág. 5 pregunta 1)

A los pocos meses la empresa tuvo un conflicto en una tienda “Paris” al sur de Chile, donde los trabajadores estaban a punto de entrar en huelga. El conflicto no se resolvía y los días pasaban. El sindicato informó a la red y rápidamente comenzaron gestiones desde Argentina para resolver el conflicto. Esta fue la segunda muestra de lo que la

unidad podía hacer, a pesar de ser un proceso aún en pañales. A su vez, este hecho demostró que la acción sindical de la red no es sólo diplomática, integrada por funcionarios de la UNI, sino que son dirigentes sindicales reales de base y que por ende pueden tener un poder y un alcance que puede ir en un beneficio o perjuicio de dimensiones descomunales para la empresa.

La UNI siguió motivando a que este proceso se fortaleciera de diversas formas. Se le otorgó más dinamismo a la red a través de canales más eficientes de información y se financió *una sola campaña de afiliación en Chile*: donde cada sindicato venía a pedir ayuda se le respondía con la negativa, diciendo que la UNI iba a financiar una sola campaña y para todos. Es decir, los empujaba a ser imaginativos, descubrir la manera de trabajar juntos en pos de lograr que de una campaña, se beneficiaran todos. Además se evitaba que las diferencias partidarias sindicales pusieran a la UNI de un bando, en detrimento de otro.

Con el correr de los años, los sindicatos de Chile fueron comprendiendo que la UNI no iba a suplirlos como asociación que representara los intereses de los trabajadores chilenos, sino que les otorgaría una cuota extra de poder. Su miedo inicial no solo fue olvidado, sino que descubrieron que el proceso era exactamente inverso. “La empresa ya nos mira de otra forma. Ya no es como negociar con un sindicato pequeño. Es una red distinta. Agrupa muchos trabajadores de Chile, aparte de trabajadores de Sudamérica. La empresa nos mira con otros ojos. Hemos pasado de ser bebés a ser hombres con pantalones largos. Tiene un significado enorme para nosotros como sindicato y como trabajadores de Cencosud, la verdad es que nos respalda bastante” (E005, pág. 1 pregunta 1)

El proceso de unificación en Chile en algunas multilatinas del sector comercio ha llegado a niveles importantes a pesar de que aún faltan cosas por realizar. De los más de cien sindicatos, muchos de ellos actúan en unidad de acción a partir de la experiencia de la RED quedando solo cuarenta, con algunas empresas del grupo Cencosud como Santa Isabel, que pasó de tener cuarenta sindicatos, a estar dividida en tres: Sur, Centro y Norte.

A pesar de este formidable proceso de unificación la empresa siguió con las conversaciones con la red y con UNI pero se sigue negando a la firma de un acuerdo. Muy probablemente esto se deba a que el proceso no está suficientemente maduro, a las diferencias que aún existen (aunque en menor medida ya) que operan en contra de la red al encontrar dificultades para unificar criterios de negociación y llevar adelante campañas para ejercer presión en pos de un acuerdo, y finalmente a la cultura

empresarial chilena. La empresa chilena Ripley resulta un caso de excepcional parecido. Esta EMN del retail se encuentra presente en Chile y Perú. En este último país poseía un sindicato en estado crítico merced a la persecución de la empresa, que intentó por todos los medios liquidarlo. Por este motivo, no existía interlocutor válido para negociar ningún tipo de acuerdo regional por parte de UNI. A partir de allí se dispuso una gran cantidad de recursos a fin de lograr ampliar la tasa de sindicalización y “revivir” al sindicato. Luego se conformó la red, y comenzaron las negociaciones para alcanzar un AMG. A pesar de los esfuerzos desplegados y de la buena voluntad que demuestra la empresa, son los mismos trabajadores los que creen que la negativa a suscribir a los derechos fundamentales del trabajo proclamados por la OIT, se debe a la cultura empresarial chilena que ve al sindicato como una fuente de conflicto, más que de resolución de los mismos. Un dirigente sindical chileno declara “yo creo que los sindicatos están para crecer, no para pelear. Están para colocar nuestros puntos de vista y nos cooperan así como nosotros también podemos cooperar con la empresa. Lo que pasa es que en Chile esa cultura no existe. Tenemos un empresariado muy complicado” (E005, pág. 3 pregunta 7).

Cuando Cencosud decide comprar los negocios de Carrefour en Colombia, ya poseía una pequeña inversión en locales de la cadena Easy. Colombia y su realidad antisindical hacían que dichas tiendas no estén sindicalizados, y por ende la expansión era sencilla, adquiriendo a la segunda empresa de comercio minorista en ese país, que tampoco lo estaba. El proceso de negociación fue paralelo a la creación de la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Carrefour Colombia, logrando un sindicato representativo con más de 4000 afiliados.

Cencosud abre sus puertas al mercado colombiano y se encuentra, una vez más, con la UNI que había llegado antes y que ya se estaba movilizándose rápidamente a fin de adaptar a este sindicato a las nuevas circunstancias. Se procedió a incorporarlo a la red y a cambiarle el nombre: Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio de Colombia. El desafío de la UNI en el mercado colombiano es el de lograr que los dirigentes de ese país asuman ese cambio de nombre no sólo como una manera de sobrevivir frente a las fusiones y adquisiciones que pueda tener su empresa, sino también como una forma de incorporar trabajadores de otras empresas que quieran sentirse representados por una gran asociación sindical, con fuerza y poder de negociación y lograr tener un solo sindicato de rama alcanzando un convenio colectivo nacional. Un horizonte lejano pero posible luego del viraje que tuvo que dar esta reciente asociación en pos de permanecer como interlocutor válido.

A pesar de todas estas acciones, el AMG aun no existe. Las negociaciones no se han cortado, pero no han llegado a ningún puerto concreto. “Yo creo que la empresa se ha dado cuenta del compromiso de UNI con estas acciones por lo tanto seguramente piensa que la firma de un AMG nos va a obligar a prestar más atención y responder porque UNI es muy activa, por lo tanto no es un papelito y nada más que queda en el cajón” (E001, pág. 11 pregunta 6).

Del caso narrado surgen diversas experiencias a resaltar:

1. La heterogeneidad resulta en unos de los mayores obstáculos que tiene una FSI a la hora de negociar un AMG. Por tal motivo, incentivar a los trabajadores hacia la unidad sindical es la tarea fundacional de cualquier proceso. Esta unidad no va en detrimento del derecho a pensar de manera distinta, sino a tratar de unificar criterios y líneas de acción a fin de tener un objetivo común y claro que brinde seriedad, elemento esencial para ser tenido en cuenta como interlocutor válido. La red aporta importantes incentivos para sortear esta dificultad.
2. La necesidad de unidad no es una mera imposición de la UNI o de una influencia del modelo argentino o brasilero en Chile, sino en un deseo genuino de sus trabajadores por tener más poder de negociación frente a esta multilatina.
3. Esta unidad, a su vez, es el reflejo de lo que el AMG está haciendo en Chile a pesar de no existir. Es decir, *a pesar de no haber acuerdo, éste ya empezó a actuar en la dirección que propone tomar*. En este caso específico, la red resultó en un entramado de dirigentes muy activos, que obligan a la empresa a cumplir con sus obligaciones legales nacionales, aún si el AMG no existe.
4. El contexto ideológico y madurativo son los principales motivos por los cuales no existe un AMG a pesar de todo el esfuerzo que se ha hecho. La realidad empresarial chilena, no acostumbrada a tener negociaciones colectivas nacionales ni al diálogo social en general, hace que sean reticentes a firmar compromisos, por más que éstos sean universales y proclamados por la OIT. A su vez, la maduración de la red y la incorporación del sindicato de Colombia hacen que la firma del acuerdo sea cada vez más complejo de evadir. En efecto, la Unión de Trabajadores y Trabajadoras del Comercio Grandes Superficies de Colombia, si bien es reciente, conforma un hecho inédito y no

imaginado que otorga un carácter de seriedad y eficiencia a la UNI, garantía de confianza a la hora de negociar a nivel internacional.

Sección III.3.- Las bondades del diálogo social y la importancia de controlar con sindicatos fuertes en la empresa INDITEX

Cuando el 2 de Octubre de 2009 UNI firma el acuerdo con Inditex, un nuevo capítulo de diálogo social fue abierto para el sector comercio a nivel mundial. Inditex es una empresa que se dedica a la fabricación y comercialización de indumentaria a nivel mundial bajo su más conocido nombre, Zara.

Esta empresa ya poseía un AMG con la ITGLWF, la FSI de los trabajadores textiles. Este acuerdo cubría a la parte de los negocios destinados a la producción, pero faltaba cubrir al sector retail.

Este AMG es un buen ejemplo de lo que un acuerdo de segunda generación puede hacer en el área de las relaciones laborales. A diferencia del acuerdo con Carrefour, de sólo una página, éste posee un amplio y extenso número de cláusulas a respetar por ambas partes como se vio anteriormente.

Dicho acuerdo no trajo una gran repercusión mundial dado que la empresa ya estaba prácticamente cumpliéndolo en su totalidad a la hora de firmar. Pero la UNI Américas, inquieta y activa, comenzó a investigar la situación en América Latina. Allí se encontró con tres problemas que se debían solucionar.

Por un lado, la situación en Colombia y Panamá, donde la empresa opera bajo una franquicia con el nombre de Texmoda. El hecho de estar franquiciada hacía que la empresa no pueda armar un plan conjuntamente con UNI de manera directa para sindicalizar dichos países, por lo que se dispusieron a “sugerir” de manera activa al dueño de la franquicia que se ponga a la altura de las circunstancias en esos países. El hecho quedó demostrado cuando en la última Conferencia Regional de UNI Américas, se invitó a los dueños y los abogados de la franquicia a que vinieran a dialogar con la UNI sobre la posibilidad de armar el sindicato y llegar a un acuerdo y un plan de acción. A dicha reunión asistió la gerencia de Inditex para América Latina y la gerencia en España, con el fin de mediar en la negociación, en pro de la iniciativa de UNI. El acuerdo finalmente no se firmó por miedos de los empresarios colombianos, pero las conversaciones siguen hasta tanto se den ciertas garantías respecto a la seguridad personal de los mismos. Inditex a su vez sigue presionando para que los

empresarios cedan y finalmente dejen a la UNI operar, ya que de otro modo el sindicato se armaría por fuera de la voluntad de la empresa, convirtiéndose en una unión cuya base y espíritu será la lucha contra el empresariado, más que el diálogo social, un espíritu contrario al perfil negociador, dinámico estructurado y moderno que puede otorgar la UNI operando conjuntamente con la empresa.

Por otro lado, se encontraron un alto número de disconformidades en Chile, donde el sindicato demandó a la empresa ya varias veces sin resultados positivos, debido a la ley chilena, fuertemente pro-empresaria. Las políticas dirigidas por la gerencia de RRHH para América Latina en esta dirección y su propensión al diálogo así como también la alta eficiencia y acción del sindicato de Inditex en Chile, hacen pensar que el motivo de tantas diferencias y reclamos sea más bien interno dentro de la gerencia local en Chile, empresariado que viene de la misma cultura que la de Ripley y Cencosud. En Argentina se tomó nota de que las tiendas no están sindicalizadas, es decir que no existen delegados de base, trabajadores electos como representantes del sindicato en los lugares de trabajo. La empresa argumenta cumplir con el AMG ya que no impide que sus trabajadores se afilien al sindicato y se respeta su convenio colectivo, pero ponen serias trabas a la hora de permitir asambleas y elección de delegados. El sindicato de comercio de Argentina comenzó ya a tomar medidas al respecto exigiendo que se respeten los derechos de los trabajadores. Así se ve que no todo en Inditex funciona sobre la base del respeto de los derechos otorgados por el AMG y las leyes locales, pero si el excelente nivel de diálogo con la empresa facilita la resolución de dichos conflictos, una vez que el sindicato se pone a trabajar sobre ellos. Una vez más se observa que un AMG sin sindicatos fuertes que hagan de función de control, carece de sentido.

Finalmente esta el caso paradigmático de lo que sucede en Zara México, donde los trabajadores está sindicalizados a través de lo que se denomina un Contrato de Protección Patronal (CPP). Dicho contrato no es más que un acuerdo colectivo entre un sindicato conformado a tal efecto que no tiene representatividad entre los trabajadores y la empresa. El contrato evita que los trabajadores mexicanos se organicen de manera libre y democrática y negocien sus condiciones de trabajo. Son una suerte de simulacro de negociación, donde en los documentos se asienta la legalidad del proceso que no es más que una estafa y un negociado para los abogados, los “dirigentes” sindicales y los empresarios que participan del proceso.

Un CPP funciona de la siguiente manera: el “sindicato” se conforma sin el conocimiento de los trabajadores, éste firma un convenio colectivo con la empresa

que, obviamente, beneficia más al sector patronal. Finalmente la empresa debe pagarle al sindicato anualmente un monto determinado en una suma fija. Un verdadero caso de corrupción autoritario y unilateral.

Frente a esta realidad, Inditex ha expresado (E001) que no está a favor de esta práctica, pero que el oponerse a esta realidad de manera directa podría tener serios costos para la seguridad personal de los gerentes de la empresa, ya que cuando una nueva EMN ingresa al mercado mexicano la mafia de los CPP obliga a la empresa a operar bajo esta modalidad.

Esta práctica atenta contra los derechos humanos universales como son el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical. Es un caso paradigmático donde un AMG no puede ser aplicado por la inexistencia del Estado en su función de control y regulación de las relaciones laborales democráticas. Frente a esta situación UNI comenzó una fuerte campaña de denuncias, esperando que si los trabajadores se oponen y las empresas como Inditex desean salirse de los mismos, en un futuro, al cambiar la situación política en México, esto pueda ser una realidad. Hoy por hoy parece ser el único caso donde un AMG no puede ser aplicado a pesar de consagrar derechos universales básicos y tener la voluntad empresarial para cumplir con el acuerdo debido a la violación de dichos derechos por parte del Estado. La violencia que se ejerce en México parecería ser más poderosa en términos políticos que el estado paramilitar que habita en Colombia, donde si bien los miedos reales dificultan la tarea, no han significado, hasta el momento, en impedimentos insoslayables para la acción sindical internacional. Inditex, hoy día no está dispuesta a tomar acciones “primero porque no lo hace ninguna empresa mexicana... ..no hay nada, no hay seguridad, no hay condiciones jurídicas, no hay voluntad jurídica. Y no hay voluntad de los empresarios mexicanos. Ni de los empleados mexicanos!... ..porque el contexto no está dado para eso” (E004 página 2, pregunta 5). No obstante este hecho, la empresa en ningún momento se niega a tomar acciones si este contexto cambia.

Por otra parte, dejando de lado las dificultades que se presentaron, también este diálogo permanente hace posible que, si bien no están especificadas en el AMG, exista un efectivo sistema de solución de controversias, ya que Inditex posee actores globales a quienes recurrir en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores, y viceversa. “Es el principio de una conversación sana. Así de simple... ..a mi UNI debe garantizarme que el sindicato X de cualquier país siga los lineamientos que pusimos en el acuerdo. Si no lo sigue la misma UNI debe darle un llamado de atención... ..bien manejado es un ente regulador” (E004, página 1 pregunta 2).

La dinámica del acuerdo y el fortalecimiento del diálogo social traen la transparencia de la información para la toma de decisiones. “La UNI a nosotros nos da la tranquilidad de que todos vamos a saber lo que se está haciendo” (E004, página 4 pregunta 7). Otorgando ventajas comparativas para la empresa en detrimento de otras, siguiendo la lógica de la Teoría de los Juegos. En efecto, la falta de información representa la principal distorsión a la hora de tomar decisiones de planeamiento e inversión en las empresas (Dutta 1999).

Finalmente la empresa fue consultada sobre si el AMG trajo aparejada una estructura de sobre costos al verse obligada a mantener estándares laborales elevados, a lo que respondió negativamente, dejando en evidencia que las bondades del diálogo social en la región no son una traba comercial para el accionar empresarial y los negocios.

A su vez, no representó tampoco una dificultad para aprovechar ventajas comparativas de cada país. “el sistema retributivo es de cada país. Al final lo mejor es poseer igualdad de condiciones... ..homologando situaciones similares, a nosotros nos facilita, nos facilitaría algunas cosas en cuanto a competitividad... ..siempre y cuando no te impongan condiciones retributivas” (E004, página 8 pregunta 10). Un claro ejemplo citado por el empresariado de Inditex es el de la UE, que es una unión en muchos aspectos pero no ha homologado un sistema retributivo y de igualdad de condiciones sociales, haciendo muy dificultosa para la empresa la tarea del área de RRHH que debe adaptarse a las demandas de los empleados a la hora de ser contratados, con altas exigencias que no pueden ser cumplidas en todos los países.

Los hechos aquí planteados dejan una suerte de corolario de este caso:

1. El diálogo social continuo proporciona un efectivo sistema de monitoreo, evaluación y solución de controversias, haciendo innecesario un tribunal internacional. Este sistema, una vez más, sólo funciona efectivamente si los sindicatos se fortalecen en el mundo a fin de tener herramientas para demandar más y mejores condiciones de trabajo.
2. El AMG es un documento viviente. En efecto, vive en las instituciones firmantes, que lo van transformando en la medida que interpretan la realidad cotidiana al interior de una empresa.
3. La igualdad de condiciones sociales y laborales resulta un beneficio, siempre y cuando no se hable de cuestiones retributivas, puesto que éstas deben estar

determinadas por el salario real de la economía local, ligado a temas monetarios y de productividad de sus trabajadores.

4. Es garantía de transparencia e información, pieza clave para la toma de decisiones de ambos sectores.
5. Al proclamar derechos universales consagrados por la OIT, no interfieren en la estructura de negocios de una empresa, pudiendo continuar aprovechando las ventajas comparativas que ofrece la productividad de los trabajadores de una economía en particular.

Conclusiones

La revolución del capitalismo a través de la globalización impuso nuevos desafíos para el movimiento sindical mundial, que encontró con las mutaciones empresariales a través de fusiones y adquisiciones y la concentración de capital en EMNs, una dificultad imposible de sortear a menos que los sindicatos locales incluyeran un capítulo de negociación internacional en sus agendas nacionales. Los cambios en los paradigmas productivos del sector en un contexto de globalización, llevaron a que el capital circule rápida y agitadamente a través del mundo. Esta transnacionalización, cuya cara visible para los trabajadores es la deslocalización y relocalización de las unidades de negocios, trajo evidentes necesidades que sólo la solidaridad internacional puede satisfacer. Antes las decisiones locales eran netamente responsabilidad de las gerencias en cada país, pero la globalización facilitó la movilidad y las gerencias perdieron poder. Estos grandes movimientos de capitales son hoy el resultado de las decisiones caprichosas adoptadas por las casas matrices de las empresas y poco tienen que ver con la productividad laboral o con las ganancias que extraen en determinadas economías. En efecto, son parte de las estrategias globales de negocios, viendo a la empresa como un todo y no como la suma de las partes. El sindicalismo tuvo que adoptar la misma visión hacia los recursos humanos a fin de no quedar por fuera de estas estrategias y decisiones.

Esa fue la génesis de la negociación colectiva transnacional, hoy conocida como AMGs a nivel mundial.

El presente trabajo de investigación trató de manera humilde de relatar casos concretos de América Latina a fin de extraer conclusiones que ayuden a los procesos teóricos en esta materia, cosa novedosa que no data de mucho tiempo atrás.

Volviendo a la hipótesis planteada sobre los alcances y limitaciones de los AMGs, y a la luz de los casos observados, se extraen las siguientes conclusiones:

- En primer lugar los sindicatos participantes de los AMGs y redes sindicales se vieron fortalecidos del proceso. No sólo el AMG fue efectivo para crear un sindicato en Colombia, sino que su presencia fortaleció la red a la hora de que Cencosud comprara los negocios en dicho país. La existencia del AMG no fue en detrimento de los sindicatos existentes minando su capacidad y poder a nivel nacional, como muchos dirigentes temen, sino que les otorgó una

herramienta extra para resolver conflictos como fue el caso al Sur de Chile, en Tacna, en la Red Cencosud. A su vez, la precariedad laboral y la informalidad no representan un impedimento para firmar dichos acuerdos, es más, representan una oportunidad. Las FSI demostraron que saben estar a la altura de las circunstancias creando sindicatos donde no los hay y fortaleciendo los que ya existen, en un marco de negociación con la empresa que sirve a ambas partes, creando sindicatos modernos y con un perfil proclive al diálogo social entre empresarios y trabajadores.

- En segundo lugar, las nuevas formas de diálogo social proporcionan información y coherencia en el accionar cotidiano de ambas partes de la negociación. Esta información otorga una dosis extra de competitividad para la empresa que conoce a sus trabajadores y tiene un sistema aceitado para solucionar conflictos a nivel internacional.
- Encontramos que los AMG no coaccionan la competitividad de las empresas en ningún sentido. Los elevados estándares laborales de Argentina no hay significado para Carrefour un problema a la hora de invertir en el país, y si lo han sido en Colombia, donde no existe ley que proteja a los trabajadores. Se podría decir que las decisiones empresariales en algunas empresas no tienen que ver con los derechos proclamados por la OIT y según el caso Inditex, muchas veces el homologar estándares facilita la tarea. Esto lleva a elevar los estándares de todo el sector en su conjunto sin ir en detrimento de aquellos países que ya poseen leyes laborales fuertes. El efecto es claramente positivo en aquellos lugares con leyes laborales laxas.
- Un objetivo concreto de lucha internacional es, sin lugar a dudas, un elemento poderoso para lograr la unidad sindical tanto nacional como internacional. No se trata de avasallar los intereses propios de cada sindicato ni la ideología a la hora de llevar sus planes nacionales, sino de buscar objetivos comunes por mínimos que parezcan y lograr conformar una institucionalidad unificada con un criterio común que pueda conducir una negociación sana con la empresa. Esto se vió claramente en el caso de Cencosud, donde los mismos dirigentes han logrado ver cuánto poder perdían por no lograr una agenda común.
- En cuanto a las limitaciones de un AMG, encontramos que la hipótesis planteada, contraria a la opinión de diversos autores, es correcta. La existencia de un tribunal internacional es hoy, intrascendente. Es más, podría representar un elemento que vaya en detrimento de los acuerdos. En efecto, de existir un

tribunal, podría juzgar acciones exigiendo reparación donde no existen sindicatos fuertes que controlen esas reparaciones, dejando a la empresa obrar libremente interpretando buena o malintencionadamente la voluntad sindical. Este peligro se vivió en el caso Carrefour Colombia, donde de no haber estado un sindicato activo como la FAECyS, probablemente la Unión de trabajadores hubiera terminado siendo un sindicato digitado por la empresa a su gusto. Adicionalmente impediría que nuevas EMNs firmen acuerdos por miedo a ser puestas en el banquillo de los acusados a nivel internacional. El correcto sistema de control son los sindicatos locales fuertes o fortalecidos donde no están. Esto garantiza la existencia de diálogo y control social tanto para empresarios como trabajadores. Los AMGs de segunda generación ya están incluyendo en algunos casos sistemas de solución de controversias entre las partes. *Probablemente el papel de árbitro debería ser asumido por la OIT* en caso de no llegar a un acuerdo, pero nunca por un tribunal que tome al caso como cosa juzgada. Esto elevaría el status de la OIT y le daría una nueva función efectiva en el mundo del trabajo internacional, papel que se encuentra en discusión hoy por hoy, luego de la reciente crisis internacional.

- Un AMG es, sin lugar a dudas, un instrumento de construcción de realidad social y viceversa. El contexto construye la efectividad del acuerdo, como se vio en el caso Carrefour e Inditex, donde el clima político y económico logró que el acuerdo existente tome relevancia y deje de ser un papel olvidado en un escritorio. A su vez, el AMG (o en este caso la inexistencia del mismo) comienza a operar desde el nacimiento de la idea de firmarlo, tendiendo una influencia significativa que modifica realidades cotidianas, como se vio en el caso Cencosud. La unidad sindical en Chile derivada de la necesidad de mostrarse como un interlocutor válido frente a la empresa, es un logro genuino y concreto que no hubiera sido posible de no haber comprendido la necesidad de tener una negociación colectiva internacional por parte de los dirigentes locales. La dinámica del AMG funciona en una doble dirección: la realidad lo dimensiona en sus alcances y éste es capaz de modificar la realidad, aún sin existir. Por ende, los AMGs modifican realidades aún en empresas no firmantes. El caso de la Unión de Trabajadores de Grandes Superficies de Colombia es otro potencial ejemplo, ya que el cambio de denominación les abrió la puerta para comenzar a representar a otros trabajadores que no pertenecen a la empresa Carrefour, incluyéndolos en la negociación colectiva y, por ahí, en unos años, hablemos de que este sindicato se ha convertido en

la primera Federación Nacional de Comercio de Colombia. El AMG abrió esta puerta y la UNI junto con los representantes sindicales de Colombia están trabajando en esta dirección. Una oportunidad única para romper con las limitaciones que poseen los AMGs.

- No existen argumentos suficientes para decir que un AMG no puede ser aplicado por una empresa o un sindicato, ya que sus valores son universales y si bien existen condiciones concretas que impidan su cumplimiento, éstas no son atribuibles a la empresa o al sindicato en particular, sino al poder estatal, que es quien debe ser demandado ante el PNC a través del sistema de la Directrices de la OCDE o de algún otro mecanismo que haga que los Estados garanticen el cumplimiento de los DDHH proclamados por la OIT. Por este motivo, y por juntar toda herramienta posible a fin de potenciar la capacidad internacional del movimiento sindical, es que las FSI no puede sólo utilizar los AMGs. En efecto, en muchos países o EMNs, se vuelve particularmente complejo servirse sólo de este instrumento para favorecer la situación de sus trabajadores. Por ende, es menester utilizar todos los recursos disponibles mencionados en el primer capítulo del presente trabajo, para su accionar. Esta es la única manera de potenciar al sindicalismo y lograr que tanto Estados como EMNs se sienten a dialogar sobre los derechos laborales a fin de obtener acuerdos que sean efectivos para los trabajadores. Es decir, los AMGs son un instrumento único, irremplazable y poderoso, pero servirse sólo de él, lo debilitaría y limitaría en su accionar.

Estas conclusiones arrojadas de los casos planteados podrían generalizarse a la realidad mundial y al estado de situación actual de los AMGs en el mundo. De hecho los dos acuerdos ya firmados que se analizaron no fueron firmados ni negociados en la región, sino que este proceso tuvo lugar en Europa. A su vez, la experiencia de UNI cuenta que la estrategia es fortalecer los sindicatos en las regiones donde hay gobiernos favorables y un sindicalismo empoderado de recursos de trabajo para servirse de este hecho y “viajar” a través de la solidaridad internacional a fin de negociar en regiones mas carenciadas de derechos y empobrecidas en instituciones. La red Walmart es un buen ejemplo de esto, donde sus mayores campañas fueron destinadas a Sudáfrica, EEUU y Centroamérica, valiéndose de la solidaridad de Brasil, Chile y Argentina, tres naciones con una historia sindical fuerte.

América latina está viviendo un ciclo de expansión económica, crecimiento cultural y político sin precedentes. Seguramente este hecho favoreció a la ebullición en FSI

como UNI e IndustryAll que comenzaron a tener fuertes campañas en la región. No obstante, las conclusiones arrojadas demuestran que cuando las condiciones no son 100% favorables, el sindicalismo internacional ha logrado ver una oportunidad más que un obstáculo, modificando su imagen de víctima hacia una de actor social militante y proactivo.

La realidad es que el fortalecimiento del sindicalismo en América latina no debe ser visto como un hecho aislado y desarticulado de la realidad del resto del mundo. En un contexto de crisis financiera y económica internacional con altas tasas de desempleo en Europa, un sindicalismo fortalecido en la región, que entienda bien el concepto de solidaridad internacional y lo haya puesto en práctica, es una herramienta poderosa capaz de cooperar con la causa de los sindicatos europeos.

Los fines perseguidos por la agenda del sindicalismo internacional son derechos universales que cualquier sindicalista a nivel mundial desea tener en su país: libertad sindical, negociación colectiva y abolición del trabajo forzoso, esclavo e infantil. Esto da una agenda común que trasciende las fronteras nacionales y regionales. Los beneficios de la unidad experimentada por el sindicalismo chileno y latinoamericano en general, pueden bien transpolarse al resto del mundo. Así funciona la dinámica de las campañas internacionales de las FSIs.

Se sigue sosteniendo que la no obligatoriedad jurídica dada por un tribunal representa un beneficio, más que una dificultad para los AMGs sea donde estemos situados en el mundo. La existencia de dicha capacidad de obligar a cumplir un acuerdo no sólo provocaría que menos empresas sean proclives a firmar, sino que también *forzaría el cumplimiento más allá de la capacidad y los recursos de los sindicatos, poniendo en juego la representatividad y poder que éstos tienen como organismos de control social y negociación*. La creación de sindicatos a imagen y semejanza de la empresa va en detrimento de la paz social, otorgándoles una carta blanca a la EMNs para operar en un mercado, sea donde fuere que se encuentre.

Finalmente la no existencia de un AMG moviliza a la comunidad internacional más allá de la región donde estemos. Una vez más volvemos al caso Walmart, donde la red ya ha actuado incontables veces sin existir un AMG pero con la mirada puesta en ese objetivo. De cualquier manera sigue siendo menester utilizar otros recursos a fin de proteger los derechos laborales en la esfera global. Los AMGs solo no son suficientes ya que existen limitaciones, como en el caso de Inditex en México, donde aún habiendo buena voluntad empresarial, la ausencia de un Estado que haga cumplir hace forzosa la utilización de otro tipo de negociación o diálogo tripartito. Los AMGs se

nutren en sus capacidades al tener FSI's inteligentes y capaces de utilizar todo tipo de herramientas, manteniendo una mirada atenta y abierta a la realidad internacional.

Los AMG's son documentos recientes, y por lo tanto, aún no se comprende bien su utilidad y la capacidad de impacto que tienen. Opiniones encontradas denotan que no se alcanza a comprender cómo la firma de un documento con estándares internacionales consagrados por la OIT y reconocidos por todos, pueda ser de alguna manera útil. Sin embargo, esperamos haber aportado un pequeño pero poderoso instrumento que denote la capacidad que tienen en construir realidades nuevas, y de ser modificados por la realidad existente a fin de adaptarse a un sano y pacífico modelo de diálogo social internacional.

Bibliografía General

Anner, Mark y Caraway, Teri. 2010. *International institutions and workers' rights: between labor standards and market flexibility*. Springer science + business media.

Anner, Mark. 2012. *Globalization and labor rights: assessing the impact*. Pennsylvania, EEUU: International Studies Review.

Bieler, Andreas. 2005. *European integration and the transnational restructuring of social relations: the emergence of labor as a regional actor?*. EEUU: Blackwell publishing.

Buen Unna, Carlos de. 2011. *Análisis Político: los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*. México D.F.: Fundación Friedrich Ebert (FES)

Central única dos Trabalhadores (CUT). (2009). *Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales*. Brasil: Central única dos Trabalhadores (CUT).

Cortina, Rubén, Marita González, Sofía Scasserra y Alberto Robles. 2011. *La encrucijada global: nuevas fronteras en la agenda sindical*. Buenos Aires: Ed. Prometeo.

Fundación Friederich Ebert (FES), Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), Trade Union Advisory Comitee (TUAC), Confederación Sindical de las Américas (CSA). (2010) *Conclusiones del Seminario Regional "Empresas multinacionales y Acción sindical en las Américas: La declaración sobre EMNs de la OIT y las Directrices de la OCDE"*. Buenos Aires, 7 y 8 de abril de 2010.

Galarza Toledo (2000) "Tratado latinoamericano de sociología del trabajo", Fondo de Cultura Económica, México.

George, Alexander and Andrew Bennett. 2004. *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. MIT Press. Capítulo 1: 17-34.

Gerring, John. 2007. *Case Study Research. Principles and Practices*. Cambridge: Cambridge University Press. Capítulo 5: "Techniques for Choosing Cases".

Jakobsen, Kjeld. 2006. *El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical*. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert (FES).

Jakobsen, Kjeld. 2007. *Cómo se puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales*. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert (FES).

Lambert, Robert y Webster, Eddie. 2001. *Southern unionism and the new labor internationalism*. Australia: University of Western Australia.

Müller, Torsten, Hans-Wolfgang Platzer y Stefan Rüb. 2009. *Los acuerdo marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional*, Montevideo: Fundación Friedrich Ebert.

O'Brien, Robert et al. 2000. *Contesting global governance. Multilateral economic institutions and global social movements*. Capítulo 1. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University press.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social - cuarta edición*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2011. *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2000. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. París: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Sobczak, André. 2007. *Legal dimensiones of internacional framework agreements in the fiels of corporate social responsibility*. En: *Industrial relations*, vol. 62, nº3, pág. 466-491. Disponible en www.erudit.org

Trade Union Advisory Comitee (TUAC). 2002. *Una guía para sindicalistas sobre las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. París: Trade Union Advisory Comitee (TUAC).

Verdad Abierta. 2013. En "Escuela Nacional Sindical", <http://www.verdadabierta.com/bandera/158-21-anos-de-asesinatos-a-sindicalistas-> (Consultado: 28/01/2013)

Bibliografía Citada

Anner, Mark. 2008. Labor in the global economy: state and market based strategies en *Labor history symposium. Beyond the boycott: labor rights, human rights and transnational activism*. Nueva York, EEUU: Russell Sage foundation.

Anner, Mark y Caraway, Teri. 2010. *International labor institutions and workers' rights: between labor standars and market flexibility*. Publicación on line por Springer science + business media.

Báez, Victor. 2011. *Causalidad en las empresas sostenibles*. 12 de agosto de 2011. Confederación Sindical de las Américas (CSA). http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=6985%3Acausalidad-en-las-empresas-sostenibles&catid=25%3Anotas-y-articulos&Itemid=258&lang=es

Bibby, Andrew. 2012. *Hacer un montón de dinero*. Documento elaborado para la 24ª Reunión del Consejo Directivo de UNI, Punto 6 del orden del día. Nyon: Union Network International (UNI).

Bieler, Andreas. 2006. Labor and the resistance to neoliberal restructuring en *Labor history symposium: global restructuring and the power of labor*. Inglaterra: Universidad de Nottingham.

Bieler, Andreas et all. 2010. *After 30 years of deadlock: labor's possible strategies in the new global order*. Universidad de Helsinki, Finlandia: Globalizations Vol. 7. págs. 247-260.

Bourque, Reynald. 2007. *International Framework Agreements and the future of collective bargaining in multinational companies*. Québec: Escuela de relaciones industriales, Universidad de Montreal.

Brumat, Leiza. 2011. "El movimiento transfronterizo de trabajadores temporarios en el régimen jurídico internacional", ponencia presentada en las 3ras Jornadas de Relaciones Internacionales de Flacso, Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Carrefour-UNI. 2000. *Acuerdo Marco Global*. París. Disponible en www.uniglobalunion.org

- Cencosud. 2011. *Memoria Anual 2011*. Santiago de Chile: Cencosud.
- Comaroff, Jean y Comaroff John. 2013. *Teoría desde el sur o cómo los países centrales evolucionan hacia África*. Siglo XXI Editores. Buenos Aires.
- Confederación General del Trabajo (CGT). 2011. *Trabajo Decente para una vida digna. El Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina*. Argentina: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Cortina, Rubén. 2011. *La dimensión trasnacional de la negociación colectiva: los acuerdos marco globales*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- CSA, 2012. II Congreso de la CSA "*Desarrollo sustentable, trabajo decente y democracia*". Programa de acción y resoluciones. Foz de Iguazú, Brasil.
- Dutta, Prajit. 1999. *Strategies and games: theory and practice*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
- Fairbrother, Peter y Nikolaus Hammer. 2005. *Global Unions: Past efforts and future prospects*. En: *Industrial relations*, vol. 60, nº3, pág. 405-431. Disponible en www.erudit.org
- Godio, Julio. 2000. *El mundo en que vivimos*. Ediciones Corregidor, Buenos Aires, Argentina.
- Godio, Julio. 2001. *Sociología del trabajo y política*. Colección Punto Crítico, Buenos Aires, Argentina.
- Held, David y McGrew, Anthony. 1998. *The end of the old order? Globalization and the prospects for World order*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University press.
- Inditex-UNI. 2009. *Acuerdo Marco Global*. Dublín. Disponible en www.uniglobalunion.org
- Juan Pablo II. 1991. *Centesimus Annus*. Roma.
- Krugman, Paul y Maurice Obstfeld. 2003. *Economía Internacional, Teoría y Política*. España: Addison Wesley y Pearson Educación S.A.
- Munk, Ronaldo. 2010. *Globalization, crisis and social transformation: a view from the Routh*. Dublin, Irlanda: Dublin City University. Globalizations Vol. 7 págs. 235-246.

Munk, Ronaldo. 2011. *Beyond north and south: migration, informalization, and trade union revitalization*. WorkingUSA: The journal of labor and society. Volumen 14. págs. 5-18.

New York Times. (2008). *Lehman says it will file for bankruptcy*. Septiembre 15.

O'Brien, Robert. 2006. What kind of people are workers? En *Labor history symposium: global restructuring and the power of labor*. Inglaterra: Universidad de Nottingham.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1948. *Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1949. *Convenio N° 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1951. *Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1957. *Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1958. *Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1961. *Convenio N° 116 sobre la revisión de los artículos finales*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1971. *Convenio N° 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1973. *Convenio N° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1981. *Convenio N° 155 sobre la seguridad y la salud de los trabajadores*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999. *Convenio N° 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2009. *Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales ¿hacia una negociación colectiva transnacional? Boletín de internacional de investigación sindical*, volumen 1, n° 2. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Organización Mundial de Comercio (OMC). 2005. *Acuerdo sobre los textiles y el Vestido (ATV)*. Ginebra: Organización Mundial de Comercio.

Orsatti, Álvaro y Hilda Sánchez. 2009. *Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde una perspectiva sindical*. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert (FES)

Papadakis, Konstantinos, comp. 2008. *Cross-border social dialogue and agreements: an emergin global industrial relations framework?*. Ginebra: International Institute of Labour Studies (IILS)

Ramos, Joseph. 2010. *Sindicalismo en el "sur" en la era de la globalización*. Santiago de Chile: CEPAL.

Ruggie, John. 2011. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. ONU.

Scherrer, Christoph y Thomas Greven. 2001. *Global Rules for Trade: Codes of conduct, social labeling, workers' rigths clauses*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Stavis, Dimitris. 2010. *Internacional Framework Agreements and global social dialogue: parameters and prospects*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Telljohann, Volker, Isabel da Costa, Torsten Müller, Udo Rehfeldt y Reingard Zimmer. 2010. European and internacional framework agreements. A new tools of transnational industrial relations. En: *European Review of labour and research; quaterly of the ETUI-REH*. Londres: European Trade Union Institute for research, education and health and safety.

Torres, Liv y Stein Gunnes. 2003. *Global framework agreements: a new tool for international labour*. Oslo: Fafo.

Uriarte, Oscar E., Guillermo Gianibelli y Álvaro Orsatti. 2009. *Responsabilidad Social Empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert.

Waterman, Peter. 1988. *The new internationalism: a more real big thing than big, big coke?* Fernand Brausel Center y Reaserch foundation of SUNY.

Waterman, Peter. 1993. *Social movement unionism: a new model for a new World order?*. Fernand Brausel Center y Reaserch foundation of SUNY.

World Bank, "Data Center", World Bank, data.worldbank.org (consultado: 07/11/2012)

Entrevistas

E001.- Eduardo Pérez de San Román, Director Regional del Secotr Comercio de UNI-Américas, Buenos Aires, FAECyS (Julio A. Roca 644 3ro contrafrente), 15 de noviembre de 2012.

E002.- Eduardo Wlasiuk, miembro del Consejo Gestor de la Red UNI-CENCOSUD y Secretario de Organización del Sindicato Empleados de Comercio de Capital Federal, Buenos Aires, Sindicato Empleado de Comercio de Capital Federal (Moreno 625, 3er piso), 21 de noviembre de 2012.

E003.- Mario Amado, Sub Secretario de Asuntos Internacionales de FAECyS, Buenos Aires, FAECyS (Julio A. Roca 644 3ro contrafrente), 27 de noviembre de 2012.

E004.- Mariano Santarsieri, Director de RRHH para América Latina de la empresa Inditex, Buenos Aires, Aeroparque Jorge Newbery (Avenida Rafael Obligado s/nº), 5 de diciembre de 2012.

E005.- Claudio Sagardias, miembro del Consejo Gestor de la Red UNI-CENCOSUD, Montevideo, Hotel Embajador (San José 1212), 7 de diciembre de 2012.

E006.- Carmen Verdugo, delegada de base de Inditex-Chile, Montevideo, Palacio Municipal de la Intendencia de Montevideo (Avenida 18 de Julio), 7 de diciembre de 2012.

E007.- Ernesto Molina, Secretario de Higiene Medicina y Seguridad en el Trabajo del Sindicato Empleados de Comercio de Capital Federal, Buenos Aires, Sindicato Empleado de Comercio de Capital Federal (Moreno 625, 3er piso), 14 de diciembre de 2012.