



**LA “CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE”:
UN NUEVO CAMPO PARA LA ACCION SINDICAL EN DERECHOS HUMANO**

**Quinta nota:
LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES**

Julio Piumato

Octubre 2020

Esta quinta nota de la serie continúa la revisión de los antecedentes y experiencia en materia de CER, ahora referida a la acción de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) que agrupan a organizaciones sindicales de distintos países según sus sectores económicos de representación.

Las FSI son: IndustriALL, para las ramas industriales; UNI, para comercio y servicios; ICM, para la construcción y la madera; UITA, para la alimentación, restaurantes y hoteles; la FIP, para los periodistas; IE, para la educación; e ISP, para los trabajadores públicos.

Desde fines de los años noventa, las FSI construyeron una estrategia propia de intervención ante las empresas multinacionales, mediante dos vías: la creación de Comités Mundiales de empresa y la firma de Acuerdos Marco Internacionales (AMI), éstos últimos con frecuencia un resultado del trabajo de los primeros.

Estos acuerdos han sido considerados por OIT “diálogo social a escala internacional”, no alcanzando la condición de una verdadera negociación colectiva internacional, si bien existe una escuela de especialistas jurídico-laborales que argumentan sobre su capacidad, al menos potencial, como instrumentos de creación de obligaciones y judicialización.

La perspectiva actual de CER incluye a los AMI como un cuarto instrumento central, junto a los intergubernamentales (Declaración de OIT sobre multinacionales, Principios Rectores de UN, Directrices OCDE). Los AMI se diferencian de éstos en que es un instrumento bilateral.

Los AMI son alrededor de 150. La mayor parte con cobertura que tiende a ser universal, al referirse la mayor parte a “empresas globales”, con filiales y sucursales en un elevado número de países. Además, la mayoría de los AMI (alrededor del 80% del total) también cubren a las cadenas de valor de esas multinacionales, lo que amplía aún más la cobertura.

Los compromisos asumidos en los AMI se fundamentan en normas internacionales de OIT (las contempladas en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1997), es decir libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación, prohibición de trabajo forzoso e infantil, agregándose puntualmente varios otros, en el campo de la representación en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, salario mínimo, trabajo a domicilio. También se observan referencias sobre contratos laborales atípicos (temporarios, subcontratación). En algunos casos, la OIT ha accedido a que el AMI se firme en presencia de representantes de la Organización, en su propia sede.

OIT y las propias Federaciones consideran que los AMI han tenido un razonable grado de eficacia, en las filiales/matrices, donde es frecuente que las conducciones locales no informan a los trabajadores de su existencia, y entonces se dificulta su utilización en la práctica reivindicativa sindical. Las FSI han influido, a través de sus afiliadas locales, en modificar esta situación, consiguiendo en varios casos un fortalecimiento de la presencia sindical y de la negociación colectiva, en casos en que la empresa lo desestimaba.

Veamos un listado de AMI en empresas que actúan en Argentina:

1. Industria (IndustriALL:Renault, PSA Peugeot-Citroen, Ford, Volkswagen, Grupo Zara/Inditex, Siemens, Thyssen)
- 2.Comercio y servicios (UNI): Telefónica, DHL EUA2016., Correos estatales, Manpower, Adecco, Banco Santander, Banco do Brasil, Banco Itaú, OrangeFrance Telecin, G45, EDF, Electricité de France, ISS Facility Services.
4. Alimentos (UITA): Grupo Danone, Fonterra.
- 5.Construcción (ICM): Skanska, Ikea, Impregilo, Faber-Castell, Hochtief Alemania 2000

Obviamente, en un país como Argentina, donde el sindicalismo es fuerte y la normativa laboral se cumple en las grandes empresas, el papel de los AMI es distinto al que pueden tener en países con organizaciones débiles y un comportamiento abiertamente antisindical. De todas formas, existe un campo de trabajo sindical en relación a las cadenas de valor de estas empresas, donde siempre las condiciones laborales son inferiores. Y, en general, los contenidos de los AMI refuerzan todo el conjunto de reivindicaciones que se ponen en juego cuando, por ejemplo, una multinacional introduce una reestructuración a nivel global, que afecta su presencia local. Asimismo, permite un ejercicio de solidaridad y acuerdos intrasindicales a nivel regional, en procesos de integración, como el Mercosur (incluyendo la eventual firma del acuerdo con la Unión Europea)

Esto reforzaría la relación de nuestros sindicatos con las FSI, a las que está afiliado en una gran medida, así como la relación con el sindicalismo de otros países de la región, por ejemplo en el campo del Mercosur y, eventualment