

GRUPO CIT
Grupo Internacional de Investigación sobre
Comercio internacional y Trabajo
Sección Argentina

RESPUESTA AL CUESTIONARIO
Noviembre 2020

ACUERDOS MARCO

Guillermo Gianibelli
Alvaro Orsatti

Noviembre 2020

**Esta versión tiene algunos ajustes respecto de la
presentada al Grupo. Se basa en un estudio anterior de
los autores presentado al Grupo Flacso sobre
Subcontratación Laboral, 2018**

Junto a los instrumentos intergubernamentales que influyen en la gobernanza global de las empresas multinacionales, desde hace veinte años se ha desarrollado una práctica bipartita entre algunas de estas empresas y organizaciones sindicales internacionales: los Acuerdos Marco Internacionales (AMI).

Estos acuerdos han sido considerados por OIT “diálogo social a escala internacional”, para reflejar su condición inferior a una verdadera negociación colectiva internacional, respecto de los cuales esa Organización considera que las experiencias son pocas, y concentradas en sectores industriales europeos, derivadamente de la acción de los Consejos de Empresa Europeos. Para OIT, solo un AMI es propiamente un convenio colectivo transnacional: el de la industria marítima, firmado por ITF.

I. Características generales

Número de AMI. Si bien no existe un registro del universo de AMI, puede estimarse un universo de 160 en 2019¹.

¹ El criterio utilizado para dejar fuera del listado es: 1. no disponerse de información sobre su texto; 2. tener características diferentes del tipo habitual de AMI; 3. considerar como un AMI aquellos que han sido actualizados de una versión anterior, cuando incluyen cambios en el texto. Al pie del cuadro del anexo se mencionan otros 38 AMI no incluidos en el listado, por las dos primeras razones mencionadas. En versiones extremas de esta contabilidad (en algunos casos prácticas por las propias FSI), podría llegarse a un número superior a 150, considerando: 1. las actualizaciones; 2. acuerdos para empresas que luego se fusionaron; 3. Acuerdos temáticos para una misma empresa (caso Danone); 4. empresas que son parte de un mismo acuerdo (las cinco agencias de trabajo temporario que integran el acuerdo FIETT/UNI).

en 2019 (cf Garrido y Orsatti) La mayor parte corresponden a multinacionales con sede en países europeos, con participación, por el lado sindical, de federaciones sindicales internacionales (FSI), particularmente cuatro de ellas (IndustriALL, UNI Global Unions, BWINT/CIM, IUF/UITA, correspondientes a los sectores industrial, comercio y servicios, construcción y alimentación, respectivamente).

Cobertura. La mayor parte de los AMI se refieren a empresas “globales”, en el sentido que tienen cobertura en un número considerable de países², aunque también se encuentran otros que tienen cobertura regional.

Un factor central a considerar es que la mayor parte de los AMI (80%) incluyen cláusulas para sus cadenas de producción, por lo que la cobertura es mayor a las filiales/sucursales: 2/3 partes utiliza las cuatro categorías ya definidas, incluyendo otras terminologías vinculadas, algunas de menor precisión: “outsourcing”, “abastecedores”, “fábricas y talleres externos”, “vendedores”, “cooperadores”. El resto (a veces de forma combinada con las denominaciones más comunes) recurre a: “socios”, “terceras partes”, “redes”³. Recientemente, ha comenzado a utilizarse directamente la expresión “cadena de valor”, aclarando en ocasiones que se refiere a “toda la cadena”.

Contenidos. Los compromisos asumidos en los AMI casi siempre se fundamentan en normas internacionales de OIT

² A veces se prefiere distinguir, a lo interno de los AMI, a los Acuerdos Marco Globales (AMG), para atender a esta característica, diferenciada de los casos en que el AMI se refiere a empresas internacionalizadas en una medida menor.

(las contempladas en el Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1997), agregándose puntualmente varios otros (C135, C155, C177). 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.

Las cláusulas sobre cadenas siguen tres formatos, ordenadas de menor a mayor (el primero es el más frecuente, seguido por el tercero.

- uno básica, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AMG. Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará a considerar”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará todo lo posible”(o “los mayores esfuerzos”). En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe. En este formato es frecuente la existencia de cláusulas en que se registra la posibilidad que la empresa no pueda influir sobre su cadena, o que la empresa no asume responsabilidad jurídica en nombre de estos.⁴

⁴ En la misma dirección de compromisos inusuales, desde las organizaciones de trabajadores, destaca ISS (UNI), que incluye la siguiente afirmación: “en numerosos mercados, hay centenares de pequeñas empresas competidoras,

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

- finalmente, uno extremo, en que la empresa se compromete a exigir de manera explícita a la cadena que contrate que cumpla con el AMI. Para ello se utilizan las expresiones “no se usará”, “aplicará un criterio de selección”, “establecerá prerequisites”, “dará prioridad”, “considerará como elemento crucial”. Se combina con la existencia de planes de vigilancia (“razonables”, “de aplicación progresiva”). “Se entiende o se explicita que si, de todas formas, se produce un incumplimiento, la empresa sancionará en los mismos términos que el formato anterior.

Evaluaciones sobre AMI. Algunas FSI han organizado grupos de trabajo para la evaluación de sus acuerdos, y emitido resoluciones congresales que avalan la estrategia (FITIM, UITA, ICM). El balance general al que han llegado es positivo aunque encontrando dificultades en relación a la difusión de la propia existencia del instrumento en las conducciones de las filiales/matrices y en entre los

muchas de las cuales no cumplen con las leyes en materia de salarios y duración de la jornada, sin mencionar los compromisos con respecto de un sindicato. UNI accede a esforzarse por mejorar y controlar las normas en todas esas empresas, con el fin de reducir la presión sobre salarios y condiciones para ISS, y crear un ambiente en el que ISS pueda mejorar las normas y no comprometer su posición competitiva”.

trabajadores y estructuras sindicales que operaban en relación a esas empresas.

En consecuencia los procesos de seguimiento no existían o tenían limitaciones⁵. Un caso particular muy relevante es la práctica sistemática de análisis por parte de CCOO Industria, en relación al AM con Inditex. Las regionales americanas de las FSI han aportado un conjunto información que va en la misma dirección⁶.

OIT ha recogido experiencias en la aplicación (incluyendo un balance reciente, 2016), concluyendo en un razonable grado de eficacia, expresadas en el mejoramiento de la cobertura sindical, aunque también en aspectos negociales y de la creación de instancias de seguimiento, lo que se presentaba especialmente respecto de los trabajadores directos de la empresa, con pocas menciones al capítulo de las empresas vinculadas⁷

⁵ Adicionalmente, son muy pocos los AMI actualizados en el tiempo (menos de diez) o cesados (un solo caso)

⁶ El primer antecedente fue una reunión regional organizada por ORIT y el Programa Sindical Regional de la FES (Orsatti, 2007) que dió el origen del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) (Orsatti, 2015) a cargo de esas instituciones, donde siguió tratándose el tema. Incluyendo la difusión de un enfoque jurídico-laboral alternativo (Gianibelli, 2009). Posteriormente, el GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical), de CSA con apoyo de la OIT regional, incluyó un capítulo específico sobre las FSI, en cuyo marco éstas presentaron nuevos informes.

⁷ Los casos exitosos se refieren a los AMI de G4S, VW, Royal Bam, Faber Castell, Lafargue, Leoni, EDF, Ikea, Bosch, Statoil, Danone, D.Chrysler. Ver más adelante el comentario sobre A.Latina

II. Los AMI en Argentina

Una parte considerable de los AMI tienen vigencia en Argentina, dada la presencia de filiales/sucursales u operaciones. En la tabla adjunta se mencionan 63 AMI que presenta esta situación, la mayor parte (49) referidos a empresas industriales.

Este total incluye casos particulares:

- banco multilatinos brasileños que tienen AMI
- un conjunto de empresas gráficas latinoamericanas
- un conjunto de empresas de la construcción de iguales características⁸

A ello habría que agregar el impacto indirecto de considerar eslabones de la cadena de valor que también estén localizados en el país.

En el plano de la utilización de los AMI, hay que tener en cuenta, comparativamente con otros países, el alto grado de desarrollo del sindicalismo y de la institucionalidad laboral en este país, que reduce entonces el factor promocional de las cláusulas de los acuerdos. Un ejemplo en que la acción sindical utilizó un AMI con éxito ha sido el de los telefonistas, en relación al AMI con la española telefónica, referido a los call centers (en 2003)

⁸ Previo a la difusión amplia del modelo AMI, también se registra un acuerdo (de 1997) entre las filiales de Volkswagen en Argentina y Brasil, respecto de un programa conjunto de formación.

Otro ejemplo de interés se refiere a una alianza internacional en relación al AMI de Fonterra, por el cual el sindicato local (ATILRA, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la RA) realizó una campaña de difusión (en 2002), con su par neozelandés.

Otro episodio se refiere a la evaluación de la cadena de Inditex, por parte de CCOO Industria, mediante una visita al país (2013), que llegó a conclusiones positivas⁹

De todas formas, es evidente que el sindicalismo argentino no está plenamente informado de los AMI. Ha habido algunas actividades formativas de las Federaciones, pero no una política promocional en la “puesta a prueba” de la capacidad de determinados AMI para avanzar hacia un diálogo social, cuestión que está presente en la estrategia de las Federaciones en relación a las Directrices OCDE, derivando en la presentación de casos a los Puntos Nacionales de Contacto.

⁹ INDITEX es, en si misma, una empresa centrada en los proveedores externos, ya que tiene 1,8 millones de trabajadores en 7000 centros de trabajo ubicados en 52 países, de los cuales solo 11 mil se localizan en España. Las mayores concentraciones están en Bangladesh y China, con 850 mil, seguido por India, Turquía, Vietnam, Pakistán y Camboya. En ALatina solo se contabilizan 16 mil (repartidos en Argentina y Brasil). En la evaluación de CCOO Industria a los diez años del acuerdo, se considera superada una primera etapa en que se empieza a asumir que las cláusulas del acuerdo son socialmente exigible. Se evalúa que prácticamente todos los conflictos detectados se han resuelto, a veces con dificultades, mediante la participación de los sindicatos locales (uno de los casos corresponde a Brasil, en 2011) y con un acompañamiento adecuado por parte de la matriz, en cuanto a eventuales problemas de interpretación de las cláusulas. En el plano judicial, se aboga por la presentación de demandas en el tribunal del país del proveedor, mencionando el acuerdo. (cf Boix y Garrido, 2017).

ESTIMACION DE LOS AMI APLICABLES EN ARGENTINA POR LA EXISTENCIA DE FILIALES/SUCURSALES

1. Industria (IndustriALL, antes de 2012 FITIM, ICEM y FITTVC)

Renault	Francia	2013. Retoma un acuerdo firmado por FITIM en 2004
PSA Peugeot-Citroen	Francia	2017. Retoma un acuerdo de FITIM del 2006, que ya había sido actualizado en 2010
Ford	EUA	2012
Volkswagen	Alemania	2002
Daimler Chrysler	Alemania y EEUU	2002
INDITEX	España	2014. Actualización de un AM previo de FITTVC en 2007. Previamente, la empresa había aprobado un Código de Conducta y Prácticas Responsables que fue incorporado al AM Ver UNI en Comercio y Servicios

Mittal	Holanda	FITIM, 00, conArcelor, que desde 2006 es parte de. De Mittal
Electrolux	Suecia	FITIM, 2012
BMW	Alemania	FITIM, 2005
Petrobras	Brasil	ICEM, 2011
ENDESA	España	ICEM, 2002. Ver ENEL
ENI	Italia	ICEM, 2002
Total	Francia	2015
HyM, Hennes and Mauritz	Suecia	2015 Hay un acuerdo anterior de UNI para el capítulo de comercialización
Siemens	Alemania	2012
Unilever	Holanda	2016. Acuerdo para prevenir el acoso sexual
Grupo Suez	Francia	También con la firma de ICM e ISP.2010 y 2014. El segundo se refiere a salud y seguridad en el trabajo El primero fue firmado por FITIM
Norske Skog	Noruega	2013. Retoma un convenio firmado por ICEM en 2002, con mayor contenido.
ENEL Global	Italia	2013.Ver ENDESA

		(empresa controladora)
Umicore	Belgica	ICEM y FITIM, 2012
Thyssen Group	Alemania	2015
Gamesa	España	2015
INDESIT Merloni Elettrodomesti ci	Italia	FITIM, 2002, cuando la empresa se llamaba Merloni Elettrodomestici
Rheinmetall	Alemania	FITIM, 2003
Bosch	Alemania	FITIM, M2004
Rochling	Alemania	FITIM, 2004
Leoni	Alemania	2003
GEA	Alemania	2003
SKF	Suecia	2006
SAAB Group	Suecia	FITIM, 2012

2.Comercio y servicios (UNI, incluye telecomunicaciones y transporte)

Telefónica	España	2000. Actualizado en 2007 y 2015
------------	--------	-------------------------------------

Carrefour	Francia	2001
DHL	EUA	2016. También con ITF. Es un protocolo de resolución de conflictos
UPAEP		2013. Unión Postal de las Américas, España y Portugal. Es un acuerdo de colaboración general, en el marco del acuerdo con UPU de 2005
INDITEX	España	2009. Se refiere a la parte de servicios. Ver AM de IndustriALL sobre la parte productiva..
Grupo Metro	Alemania	2013
CIET	Mundial	2008. Memorandum de entendimiento con la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporario. Cubre a cinco empresas globales: Manpower, Randstad, Adecco, Kelly Group, Olimpia Flexigroup, USG People. En algunas estadísticas de AMI se han considerado por separado los acuerdos para cada empresa
HyM, Hennes and Mauritz	Suecia	2004. Sin cláusulas sobre empresas vinculadas. En 2015 Industriall ha firmado otro acuerdo sobre la parte

		productiva
Banco Societe Generale	Francia	2015
Santander	España	2017. Acuerdo aplicado a Argentina, en relación a la incorporación de sucursales de banca minorista del Citibank en 2016. Otros países en que hubo traspaso de sucursales en ALatina fueron Brasil y Colombia.
Banco do Brasil	Brasil	2013. Revisiones en 2015 y 2019
Banco Itaú	Brasil	2011. Cubre las sucursales en los países del Cono Sur. En 2014 se renovó cubriendo también a Colombia. En 2019 se firmó un acuerdo con La Bancaria de Argentina sobre la dimensión de género. El banco tiene sucursales en EUA, Portugal, Japón y }Austria
OrangeFrance Telecom	Francia	2006, con France Telecom, que desde 2013 se denomina Orange
COLATINGRA F	Latinoamérica	2007. Es una coordinadora de empresas en el sector gráfico
G4S	Reino Unido	2008. Se habían firmado previamente acuerdos con

		Falck y Securitas, que ahora se fusionaban
EDF, Electricité de France	Francia	2002. Con ISP.
ISS Facility Serices	Dinamarca	2003. Actualizado en 2008
Metro Group	Alemania	2004 Actualizado en 2007 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
Gestam	Argentina	2015. Tiene sucursal en Uruguay

3. Alimentación (IUF/UITA)

Grupo Danone	Suiza	A partir de 1985 se iniciaron contactos que llevaron a AM sobre temas puntuales. Información, 1988. Igualdad, 1989, Entrenamiento, 1992, Derecho sindical, 1994, Reestructuración, 1997, Indicadores Sociales, 2005, Diversidad, 2007, Salud y Seguridad en el trabajo, 2011;
--------------	-------	---

		<p>Prevención del estrés, 2011, Empleo sustentable, 2016</p> <p>Por lo tanto, la contabilización puede ser de diez acuerdos.</p> <p>Se efectuaron consolidaciones en 2001 y 2005</p> <p>Durante algunos años de los noventa la empresa se llamó BSN.</p>
Acco	Francia	1996
Fonterra	Nueva Zelanda	2002. Se ha señalado que, dado que posteriormente se creó una empresa mixta con Nestlé, el acuerdo incluye a esta última.
Meliá	España	2013

4. Construcción (BWINT/ICM)

Skanska	Suecia	2001
CICA	Mundial	Cámara Internacional de la Construcción. 2001. Cámara Internacional de la Construcción
Ikea	Holanda	1998. Actualizado en 2001

Ballast Nedam	Holanda	2002
Impregilo	Italia	2004. En 2014 se firmó otro para Impregilo Salini
Faber-Castell	Alemania	2000
Hochtief	Alemania	2000
Veidekke	Noruega	2005
Schwan-Stabilo	Alemania	2005