

A VEINTICINCO AÑOS DE LA DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DEL SINDICALISMO POR ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Alvaro Orsatti

RELATS, abril 2022

Se están cumpliendo veinticinco años de un episodio olvidado en el desarrollo estratégico del sindicalismo internacional: la aprobación en 1997 del Código Básico de Prácticas Laborales (en adelante “Código”) en relación a las empresas multinacionales, por decisión conjunta de los SPI (Secretariados Profesionales Internacionales)¹ y la

¹ Las FIP eran la denominación que han tenido hasta 2001 las actuales FSI (Federaciones Sindicales Internacionales), estructuras de representación sindical por rama de actividad o: Actualmente, las FSI son: IndustriALL (creada en 2012 por la fusión entre FITIM/IMF –minería metalúrgicos-, ICEM –química, petróleo y vinculados-, y FITTVCI/ITGLWF –textiles y vestimenta-), UNI (creado en 2001, por la fusión de FIET –comercio y servicios- FGI/IGF –gráficos-, e IC/CI –medios-), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (cadena de la alimentación), ISP/PSI (servicios públicos), ITF/IFT (transporte), IE/EI (educación) y FIP/IFJ (periodistas) y IE/EI (educación). Las primeras FSI datan de los últimos treinta años del siglo XIX. En 1950, la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), en tanto estructura representativa de centrales/confederaciones nacionales, estableció

CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres)². Esta perspectiva tenía ya antecedentes puntuales (ver sección I)

En los siguientes años, el “Código” fue la referencia de lo actualmente se denomina AMI (Acuerdos Marco Internacionales)³ (AM, en adelante) bipartitos con empresas que operan en el sector representado. El objetivo de estos AM es desarrollar compromisos recíprocos en relación a la dimensión laboral (y a veces medioambientales), que rigen para todas las unidades (incluyendo filiales y sucursales), y frecuentemente para otras empresas de su cadena de valor. Sobre la base del Código, posteriormente algunos FIP elaboraron su propia esquema, atendo a particularidades sectoriales (FITIM, FITTVC, ICM). En 2022, los AM superan los 170, entre los cuales una amplia mayoría corresponden a multinacionales europeas (para un “mapa” de AMI, Cf Garrido y Orsatti, 2019). Este documento describe ese consenso

En la aplicación del Consenso, pueden encontrarse múltiples desarrollos, en cuanto a estructuras de

una alianza permanente con los por entonces se denominados genéricamente SPI (Secretariados Profesionales Internacionales). En 2001, ambas estructuras se integraron en la Agrupación Global Unions, oportunidad en que se adoptó el término FSI. En 2006, la CIOSL se convirtió en CSI, Confederación Sindical Internacional, con la incorporación de centrales que anteriormente eran parte de la CMT, Confederación Mundial de Trabajadores, y otras independientes, sin cambios en la Agrupación.

² Para una descripción de la época, Cf Kearney y Justice (2003)

³ Alternativamente, también se utilizan las expresiones AM Globales y AM Mundiales. En el pasado también se utilizó la expresión “Códigos de Conducta”, pero ello entró en desuso porque se confundía con la práctica unilateral de las multinacionales de tener ese tipo de protocolos.

seguimiento, campos (empleo atípico ,seguridad social, formación profesional), procedimientos de mediación y arbitraje, y referencias a otros instrumentos intergubernamentales (la Declaración de OIT sobre Empresas Multinacionales, las Directrices OCDE sobre Empresas Transnacionales, Pacto Mundial de UN, Declaración de Rio sobre Medio Ambiente).).

También se destaca una práctica creciente: el involucramiento de la OIT en el AM, ya sea porque se concreta en su sede mundial (incluso con la firma del Director General o algún otro alto funcionario), o porque se incorpora a la Organización a fórmulas de resolución de conflictos

OIT ha desarrollado una posición propia sobre los AMI (inicialmente OIT, 2004) que los considera “diálogo social a escala internacional”, para diferenciarlos de una negociación colectiva transnacional⁴. Por lo demás, en los últimos años (desde 2016, cuando se elaboraron instrumentos sobre cadenas de valor y relaciones transfronterizas), los AMI han sido incorporados como una práctica positiva (en la bibliografía se citan varios documentos de OIT referidos a este tema)

I.Antecedentes⁵

Conviene diferenciar el proceso propiamente bilateral del resultante por la acción intergubernamental (en Europa)

⁴OIT considera que el único AM que puede ser considerado un convenio colectivo internacional es el que firmò la Federacìon den Transporte en 2006 para el sector marítmo (para una descripciòn del acuerdo, cf ITF,2011)

⁵ Esta sección había sido adelantada en Orsatti, 2011.

I.1 Sindicales. Cuando, después de la segunda posguerra, comenzó el proceso más dinámico de creación de multinacionales (si bien la eclosión fue a partir de los años setenta), el sindicalismo inició una nueva etapa en su trabajo internacional.

El punto de partida parece estar en el United Autoworkers de EEUU (1953) y una práctica concreta del secretariado del sector (IMF) a fines de esa década¹, al organizar una conferencia internacional (París, 1959), que se repitió varias veces durante los diez años siguientes, y derivó en una comisión permanente. Esta iniciativa cubrió primero a Ford, General Motors y Chrysler, y luego se extendió a Volkswagen, Mercedes Benz, Fiat y Citroen.

Años después, esta experiencia se replicó en el sector de maquinaria eléctrica (incluyendo General Electric). En 1967 se estableció el Comité Europeo del Sindicalismo del Metal, focalizado en relación a Philips, para promover la acción en el lugar de trabajo, inicialmente ocupada del impacto del cambio tecnológico y de los cambios en la organización del trabajo, incluyendo redimensionamientos y reestructuraciones. La estrategia de largo plazo incluía ya una negociación colectiva transnacional. La empresa aceptó intercambiar sobre los primeros temas (en tres reuniones, hasta 1970), pero luego suspendió esta práctica.

En esos mismos años, el secretariado de la alimentación (IUF) realizó un estudio comparativo sobre salario y condiciones de trabajo en British American Tobacco, y una conferencia sectorial (en 1958-1961). Parece ser esta la primera transnacional frente a la cual hubo acciones

solidarias internacionales ante el no reconocimiento de su sindicato en Pakistán (1963). En 1964 la IUF aprobó una resolución promocional de la negociación colectiva internacional, y luego continuó con esta línea estratégica en 1972, al realizarse la primera conferencia mundial de Nestlé, y crearse el Consejo Permanente sindical, al que proveyó de un boletín mensual, y desde el cual desarrolló campañas en filiales de la empresa donde había comportamientos antisindicales (en sus sucursales norteamericana y peruana, en 1973)

El paso siguiente fue la creación de comités de empresa con un registro del factor transnacional, en la primera mitad de los años ochenta, para las francesas St. Gobain, Michelin, Rhone-Poulenc y Danone), la inglesa-holandesa Royal Dutch-Shell, la inglesa Thompson y la alemana Volkswagen. Es a partir del comité de Dadone que se firmó el primer AM en 1988⁶

A inicios de los años noventa, ya existían más de treinta comités (en Alemania, Francia, Italia, países escandinavos)

Se ha señalado también (Dan Gallin, ex secretario general de IUF, en OIT2011a) como un factor en la misma dirección el enfoque binacional del sindicalismo que se ha practicado en EEUU (con Canadá) y Reino Unido (con Irlanda).

I.2 Intergubernamentales. El instrumento más destacado han sido CEE (Comités de Empresa Europeos), sobre la

⁶ En verdad, este AM se desarrolló por temas específicos, consolidados en 1991, con posterior reinicio de este proceso y otras acumulaciones posteriores.

base de un proyecto inicial de 1980, y los antecedentes mencionados en la sección anterior, con el objetivo de promover la participación informativa y consultiva de los trabajadores con carácter obligatorio, en las empresas comunitarias o de dimensión comunitaria.

Por efecto de la normativa en dos años se crearon otros 300. Actualmente existen algo más de 1000, aunque todavía lejos de cubrir el universo total (2400). Los CEE han sido un factor importante en la generación o profundización de los comités mundiales y de acuerdos marco, tanto europeos como mundiales⁷.

El segundo antecedente resulta de otras decisiones comunitarias europeas, en cuanto a la posibilidad de:

- “negociaciones intersectoriales”, mediante normas mínimas sobre aspectos específicos (aunque amplios) de las condiciones de trabajo, y de “disposiciones mínimas” a aplicarse en el ámbito social. Los acuerdos alcanzados

⁷ Un ejemplo sobre cómo los CEE dinamizaron el proceso anterior es el de Phillips, quien, como se mencionó, había suspendido el diálogo social con el comité sindical en 1970, pero lo retomó en 1996 en el nuevo contexto. El sindicalismo ha centrado sus críticas a los CEE en que no se determinan necesariamente con base en los sindicatos de la empresa. Además, la comparación con el proyecto original (1980) muestra las concesiones que fue necesario hacer para que el dictamen fuera aprobado. Otro ejemplo de la dificultad para avanzar en este campo es que la revisión del dictamen, programado para el 2000, recién pudo concretarse en 2009, nuevamente alcanzado solo algunas de las propuestas del sindicalismo. Por otra parte, la obligatoriedad de los CEE depende de acciones concretas a desarrollar por los sindicatos ante las empresas, cuando estas no toman la iniciativa, lo cual, al no efectivizarse, lleva a la mencionada brecha con el potencial. Una consecuencia atractiva de la norma sobre CEE es que abarca a multinacionales con sede extrarregional (EEUU, Japón y otros países asiáticos). En principio, podrían también crearse CEE en multilaterales con sucursales/filiales en Europa.

siguiendo esta modalidad se refieren a: permiso parental, trabajo a tiempo parcial, contenidos de los contratos de duración determinada, teletrabajo, estrés laboral, y acceso y violencia en el trabajo.

- aprobar “textos conjuntos” sectoriales, en comités de diálogo social, con participación de las Federaciones Sectoriales Europeas. Estos acuerdos, frecuentemente denominados Acuerdos Marco Europeos, se han centrado en aspectos particulares de la política de la empresa (como la seguridad y la salud) y en su reestructuración productiva.

Otras dos iniciativas, que no tuvieron resultados concretos, son:

- a fines de la década de los años noventa, la resolución del Parlamento Europeo sobre un “código de conducta para las empresas europeas que operan en países en desarrollo⁸”.

- a mediados de la década siguiente, la Comisión Europea propuso establecer un marco jurídico facultativo para una

⁸ El instrumento afirmaba que la autorregulación no siempre es la respuesta, a partir de lo cual pedía a la Comisión y al Consejo que elaboren propuestas para el desarrollo de una base legal adecuada para el establecimiento de un marco europeo multilateral que regule las operaciones de las empresas a escala mundial, lo que debería incluir la creación de una plataforma de seguimiento europea (PSE), en estrecha colaboración con interlocutores sociales y ONGs del norte y sur. Este mecanismo de seguimiento estaría abierto a recibir quejas sobre conductas empresariales de parte de representantes comunitarios y de las partes sociales en el país de acogida, ONGs u organizaciones de consumidores y víctimas individuales. El mecanismo también debería ofrecer todas las garantías de imparcialidad e independencia. De esta forma, la UE establecería las obligaciones de las multinacionales, habida cuenta de las normas internacionales mínimas existentes en el terreno del medio ambiente, el trabajo y los derechos humanos.

negociación colectiva transnacional, lo que no tuvo continuidad (European Commission, 2006)

II.El Código Básico de Prácticas Laborales de1997

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

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

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

Entre ambos momentos, CIOSL desarrolló una estrategia paralela con las estructuras sindicales internacionales de representación sectorial, los Secretariados Profesionales Internacionales, mediante la creación del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales (1990)⁹. Con esta iniciativa, CIOSL reconocía la práctica ya analizada por

⁹ Una influencia determinante en el consenso provino de ITGLWF, por la participación de su secretario general Neil Kearney (cf Kearney y Justice, 2003).

parte de las estructuras sectoriales, y ofrecía integrarlas a su estrategia general. Finalmente, en 1997, el Grupo acordó el Código Básico de Prácticas Laborales, que sistematizaba elementos de esta experiencia, y los proyectaba a una práctica común¹⁰.

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

¹⁰La denominación del Código, en la práctica, nunca fue utilizada como tal en sus aplicaciones, generalizándose la expresión AM. Ello fue importante porque tendió a eliminar la dificultad, en términos de estrategia sindical, de utilizar la expresión "código de conducta", es decir, la misma a que recurrían frecuentemente los empresarios, en sus instrumentos unilaterales. El mismo problema se presenta con el término responsabilidad social empresarial, aunque el sindicalismo ha tendido a aceptarlo, aunque con aclaraciones adicionales. Para dimensionar la brecha entre AM y códigos de conducta, alcanza con citar algunos ejemplos (recopilados por OIT), en que directamente se privilegia la no existencia de sindicatos: "hacer negocios de tal manera que los empleados no sientan necesidad de ser representados por sindicatos ni por otras terceras partes" (Caterpillar); "La empresa cree en un libre entorno sindical, excepto cuando las leyes y las culturas requieran que proceda de otra manera. También cree que los propios empleados son los mejor capacitados para expresar sus preocupaciones directamente a la dirección (Sara Lee); "Los empleados son animados a través de una manifestación legal de la opinión de la dirección a continuar la actual situación no sindical, pero si escogen ser representados por un sindicato, la dirección tratará con el de buena fe" (Dupont).

programas de formación, y consideraciones sobre la relación de empleo.

Este último aspecto introducía el tema objetivo de este documento, al afirmarse que no serían evitadas las obligaciones con los empleados provenientes de la legislación laboral y de la seguridad social mediante el uso de subcontratación. Para ello se establecía una tipología sobre “personas y empresas vinculadas, mencionando cuatro modalidades: “contratista”, “subcontratista”, “proveedor”, y “concesionario o titular de licencia o franquicia”. El Código establecía que se les requeriría, al momento de acordar la realización de tareas, que respetaran esas condiciones y colaboraran con la supervisión posterior. Asimismo, se avanzaba hacia el establecimiento de sanciones y la pérdida de la relación. Según el AM, este tratamiento se aplica en relación a las cadenas de las matrices y de las filiales/sucursales, e incluso a las de estas últimas (a ello alude la diferenciación “contratista”/“subcontratista”)

Las TABLAS I y II, sintetizan, respectivamente, los contenidos generales y los referidos a las empresas de las cadenas de valor (que en el Código se resumen en la expresión “empresas vinculadas”)

La TABLA III sintetiza los contenidos de los Acuerdos específicos de las tres FIP ya mencionadas, en lo que se refiere a las empresas vinculadas. El de ICM enfatizaba las cuestiones de salud y seguridad social. FITIM, introducía un grupo de supervisión, con acceso permitido a las instalaciones, un reforzamiento del criterio de las sanciones, y la promoción de que las contratistas firmen acuerdos similares con sus subcontratistas. FITTVCC destacaba el trabajo a domicilio, en tanto rasgo característico del sector.

I.Preámbulo	1. La empresa reconoce sus responsabilidades para con los trabajadores/as respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios y que dichas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores y trabajadoras relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios para (nombre de la empresa) sean o no empleados de (nombre de la empresa). 2. Todo trabajador que produzca bienes o suministre servicios manufacturados, vendidos o distribuidos por (nombre de la empresa) debe recibir un salario justo y condiciones de trabajo decentes y debe disfrutar de las normas de trabajo internacionales establecidas por los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138 de la OIT.
II. Cláusulas	El empleo es libremente elegido. No se utilizará trabajo forzoso, incluyendo trabajo en servidumbre o carcelario (Convenios de la OIT 29 y 105). Tampoco se exigirá a los trabajadores que dejen “depósitos” o sus papeles de identidad en manos del empleador. No hay discriminación en el empleo. Se velará por que se respeta la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas (Convenios de la OIT 100 y 111). No se usa el trabajo infantil. Sólo se contratará a trabajadores y trabajadoras de más de 15 años o por encima de la edad de escolarización obligatoria (Convenio 138 de la OIT). Se proporcionará asistencia económica transitoria y oportunidades educativas adecuadas a cualquier niño que sea desplazado del trabajo. Se respeta la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. El derecho de los trabajadores/as a formar sindicatos y a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente será reconocido (Convenios 87 y 98 de la OIT). Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a todos los lugares de trabajo para permitirles realizar sus funciones de representación. (Convenio 135 y Recomendación 143 de la OIT). Los empleadores deben adoptar un enfoque positivo para con las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia sus actividades de organización. Se pagan salarios justos. Los salarios y subsidios que se pagan por un trabajo estándar cumplirán por lo menos con las normas mínimas legales o industriales y ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y representar un ingreso discrecional. No se permitirán deducciones de los salarios por motivos disciplinarios, ni se realizarán deducciones de los salarios no previstos por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador. Todos los trabajadores deben recibir información escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de ser contratados y sobre detalles particulares de sus salarios para el período que se les paga cada vez que reciban un salario. Horas de trabajo no excesivas. Las horas de trabajo corresponderán con la legislación vigente y las normas de la industria. En cualquier

	caso, no se pedirá a los trabajadores/as que trabajen regularmente más de 48 horas por semana y se les dará por lo menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras deben ser voluntarias y en ningún caso exceder 12 horas al día, no podrán pedirse de forma regular y siempre deberán ser compensadas de forma extraordinaria. Condiciones de trabajo decentes. Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro e higiénico y se propiciarán las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Quedan estrictamente prohibidos los abusos físicos, amenazas de abusos físicos, castigos inusuales o disciplinarios, abuso sexual o de cualquier otro tipo, e intimidación por parte del empleador. Se establece la relación de empleo. Las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación o a través de programas de aprendizaje donde no existe una verdadera intención de impartir calificaciones o suministrar empleo regular. Se debe brindar a los trabajadores/as jóvenes la oportunidad de participar en programas de educación y formación.
--	---

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

Definiciones	A los efectos de este código: - el término “contratista” cubre cualquier persona física o legal que contrata a (nombre de la empresa) para llevar a cabo trabajos o prestar servicios. -el término “subcontratista” cubre a cualquier persona física o legal que contrata a un contratista, tal como se define más arriba, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con (nombre de la empresa). .-el término “abastecedor principal” cubre a cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa material o componentes utilizados en los productos finales, o los productos finales, comercializados por (nombre de la empresa). Un abastecedor principal puede ser alguien que provee servicios cuando estos sean considerados parte del producto final suministrado por (nombre de la empresa) -Los términos “concesionario” y “titular de licencia” cubre a cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con (nombre de la empresa), emplea para cualquier fin el nombre de (nombre de la empresa) o sus marcas o logotipo registrados y reconocidos.
Disposiciones generales	1. Contenidos generales - Las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las

	condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios, se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados. 2. Antes de acordar con empresas vinculadas la realización de sus tareas demandadas, la empresa requerirá que se respeten estas condiciones y se observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos. 3. Compromisos de las empresas vinculadas Las empresas vinculadas se comprometerán a apoyar y cooperar en su implementación y supervisión: - facilitando a la empresa información pertinente respecto a sus operaciones; - permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados; - manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren; - informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este Código; - evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este Código. 4. Otras cláusulas - Sanciones: las empresas vinculadas encontradas culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa. - Criterio no limitativo: las disposiciones del Código constituyen sólo normas mínimas. La empresa, no pretende, no utilizará, y no permitirá que ninguna otra empresa utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por la empresa o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.
--	--

TABLA III. Códigos sectoriales: ICM, FITIM, FITTVC. Contenidos referidos a cadenas de valor

ICM	- A las empresas vinculadas se les requerirá que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para
-----	--

	tomar parte en las reuniones de seguridad. - La empresa y los subcontratistas deberán, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo y pagarán la seguridad social y las contribuciones a la pensión de jubilación de sus trabajadores.
FITIM	- La empresa, antes de hacer acuerdos con otras empresas, evaluará si se cumplirán las disposiciones de este Acuerdo y utilizará toda su influencia para asegurarse de que las empresas vinculadas firmen acuerdos similares con sus respectivos sindicatos. - La empresa pedirá a las empresas vinculadas que apoyen y cooperen en la aplicación y supervisión del Acuerdo, proporcionando a un grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente. - Las empresas vinculadas que violen una o varias de las condiciones del acuerdo tomarán las medidas necesarias, en conformidad con el acuerdo, y de no hacerlo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa.
FITTV	1. Contenidos generales - La empresa reconoce que sus obligaciones se extienden a todos los trabajadores que producen bienes o servicios para la compañía sean o no empleados directos. Para ello, exigirá a las empresas vinculadas que respeten las prácticas laborales basadas en la normativa reconocida internacionalmente tal como figuran en el presente acuerdo. - La intención del Acuerdo es facilitar la negociación de convenios colectivos detallados entre afiliados de la FITTV y la empresa y sus empresas vinculadas. Deberá por tanto servir como una importante base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena de suministros. - Los requisitos que establece este Acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio. 2. Compromisos de las empresas vinculadas - La empresa estipulará y exigirá a sus empresas vinculadas que se adhieran a las normas reconocidas internacionalmente que figuran en el Acuerdo. - Antes de realizar sus pedidos, la empresa evaluará si pueden cumplirse las disposiciones del Acuerdo y hará que sea una obligación contractual que se respete de forma continua. - La empresa no utilizará ni permitirá que las empresas vinculadas utilicen estos estándares mínimos y condiciones como el máximo alcanzable, o como las únicas condiciones permitidas por la empresa, o que sirvan como base para cualquier reclamación relativa a las normas o condiciones de empleo que deben aplicarse.

	- Cuando se haya firmado un acuerdo con otra empresa vinculada, es de esperar que las negociaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo y seguridad e higiene se inicien durante el primer año de aplicación de dicho acuerdo. - La empresa se asegurará contractualmente de que sus empresas vinculadas comprendan bien los términos del Acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo; - El objetivo del Acuerdo es permitir una gestión local adecuada entro de las fábricas de la cadena de suministros de la empresa. Esto sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y sus empresas vinculadas. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio. - La empresa convertirá en obligación contractual para sus empresas vinculadas el que respeten los términos del Acuerdo y se asegurará de que todos los contratos estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos. - La empresa establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar sus empresas vinculadas en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del Acuerdo. - La empresa mantendrá un registro apropiado del compromiso de sus proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el A acuerdo; b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera; c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otras empresas vinculadas; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo. - La empresa exigirá a sus empresas vinculadas que presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del Acuerdo. - La empresa puede autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido enteramente por parte de una empresa vinculada. 3. Otras cláusulas: El compromiso de la empresa vinculada de cumplir con este procedimiento permitirá la continuación de su contrato con la empresa. En caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del Acuerdo por parte de una determinada empresa vinculada, el contrato se dará por terminado. Se entenderá por
--	--

	repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos similares en dos ocasiones. La empresa vinculada podrá autorizar a sus propias empresas vinculadas para que instituyan procedimientos similares. De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del Acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes firmantes del acuerdo. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del presente acuerdo. La empresa deberá incorporar como requisito en sus contratos que sus empresas vinculadas faciliten información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del Acuerdo.
--	---

BIBLIOGRAFIA

Garrido, Javier y Orsatti, Alvaro, 2019: “Mapa” de los Acuerdos Marco Internacionales”. RELATS

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

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

OIT, 2005: “The IUF/Colsiba Chiquita framework agreement. A case study. Por L.Riisgaard. Ginebra

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

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

OIT. 2010: “IFA and global social dialogue: parameters and prospects”. citado en OIT, 2016

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

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

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

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

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