

Publicado en relats.org

ACCIÓN SINDICAL ANTE EMPRESAS TRANSNACIONALES EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE

Alvaro Orsatti

Adaptación del documento denominado “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 (UCLM, Toledo, España, 2011)

Presentación

Este artículo pasa revista a diversos tipos de manifestaciones del interés sindical latinoamericano por la presencia y comportamiento de las empresas transnacionales (ETN).

El documento se concentra en la “vía bilateral”, donde el foco está puesto en los actores sociales, dejando en un segundo plano la “vía intergubernamental”. Con ello se reconoce la creciente importancia de la primera, junto con el estancamiento de la segunda². Ello no quita que son combinables, como se observa en la experiencia europea.

² La historia de la vía gubernamental puede comenzar con el discurso del chileno Salvador Allende en Naciones Unidas en 1972, cuando pidió una regulación internacional de las ETN. Un año después, luego de que la ITT fuera una promotora del golpe militar en aquel país, NU creó una comisión encargada de preparar un código de conducta para las ETN. Los primeros años fueron activos, dando lugar a la elaboración de instrumentos parciales vinculados, las Directrices de OCDE sobre Empresas Multinacionales (1976) y la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de OIT (1977). Posteriormente, ya en un período de predominio de gobiernos neoconservadores en el Primer Mundo (Thatcher y Reagan), esta iniciativa fue vegetando hasta su desaparición en 1992. Solo a fin de esa década (1999), la Subcomisión de Derechos Humanos de NU comenzó la elaboración de lo que se conocería, en 2003, como las “Normas sobre las responsabilidades de las ETN y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”. Ocho años después, sobre esta base, pero con considerables cambios, se aprobó el “Marco de Derechos Humanos”. La perspectiva del sindicalismo internacional (CIOSL) desde las primeras elaboraciones estratégicas (inicios de los años ochenta) ha destacado el potencial de las Directrices y la Declaración. La última ratificación de este enfoque es la resolución de la CSI, “Sindicatos Mundiales, Empresas Mundiales”, en el II Congreso, Vancouver, 2010).

Esta elección lleva a privilegiar, como actor sindical internacional, a las estructuras “verticales”, que trabajan sobre los planos sectoriales de determinadas ETN, dejando en un segundo nivel las “horizontales”, representativas de las centrales y confederaciones nacionales y la propia CSA, como brazo regional de la CSI. En la práctica, el análisis estará centrado en las diez FSI (federaciones sindicales internacionales)¹.

El artículo se integra por dos secciones:

- un encuadre sobre la estrategia del sindicalismo internacional frente a las ETN, destacando el instrumento de los Acuerdos Marco Globales/Internacionales (en adelante AM), y el proceso de diálogo social y negociación colectiva transnacional europeo¹.
- una síntesis de la estrategia desarrollada en América Latina y Caribe (ALC).

¹ Las actuales FSI proceden de una matriz europea (en algunos casos con conducciones combinadas con el sindicalismo norteamericano), en varios casos nacidos en las últimas décadas del siglo XIX: IMF/FITIM (metalúrgicos), ICEM (químicos), IGTLWG/FITTVVC (textil y vestimenta), BWINT/ICM (construcción y madera), UNI (comercio y servicios), IUF/UITA (alimentos), IFJ/FIP (periodistas), PSI/SPI (servicios públicos), IFT/ITF (transporte), y EI/IE (educadores) (la segunda denominación es la que se utiliza en español). Las FSI se articulan con la CSI (Confederación Sindical internacional) y el TUAC (Trade Union Advisory Comitee) de la OCDE- en la Agrupación Global Unions (desde 2001). Existen otra docena de estructuras verticales, incluyendo las de origen socialcristiano que no se han fusionado con las FSI, las de la FSM (Federación Sindical Mundial) y otras independientes, en los mismos o parecidos sectores. Además, la mitad de las FIP (Federaciones internacionales Profesionales) de la ex CMT se han integrado a las respectivas FSI, ampliando así su proyección. Antes de estas fusiones, las FSI representaban un acumulado de casi 4500 organizaciones, con una membrecía de 144 millones, cifra que se acerca a la de la CSI, desde la perspectiva horizontal. La superposición entre organizaciones de sector representadas por las FSI y las centrales nacionales es bastante alta. A la inversa, las FSI también incorporan al sindicalismo internacional organizaciones no afiliadas a nivel nacional, lo que es otra forma de ampliar el universo de influencia.

¹ La doble terminología apunta a diferenciar los acuerdos con distinto grado de internacionalización, reconociendo el hecho de que una parte minoritaria de éstos tienen un alcance geográfico menor (por ejemplo, regional). Esta doble definición es importante para el sindicalismo latinoamericano, ya que permite hacer clara referencia al subuniverso de acuerdos limitados a una subregión (por ejemplo Sudamérica o Cono Sur), en relación a la cobertura de algunas translatinas. Estos acuerdos se denominaban frecuentemente “códigos de conducta”, mostrando desde la terminología, la búsqueda de una nueva generación, ahora con presencia sindical, de los anteriores instrumentos empresariales, de carácter unilateral y voluntaria.

I. ENCUADRE INTERNACIONAL

I.1 Diálogo social y negociación colectiva internacional

La historia dice que pasaron casi cien años desde la aparición de la primera ETN (se supone que es Singer, en 1867) para que comenzaran a desarrollarse las primeras experiencias de diálogo social y negociación colectiva. El punto de partida conceptual 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 experiencia 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 (General Electric, Phillips y otras). En 1967 se estableció el Comité Europeo del Sindicalismo del Metal, focalizada 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 ETN 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 transnacional, y luego continuó con esta línea estratégica en 1972, al realizarse la primera conferencia mundial de Nestlé, y crear 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 (sus sucursales norteamericana y peruana, en 1973).

Los primeros comités se establecieron en relación a las francesas St. Gobain, Michelin, Rhone-Poulenc y BSN (ex Danone), la inglesa-holandesa Royal Dutch-Shell, y la inglesa Thompson.

¹ Se ha señalado también (Dan Gallin) 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).

Posteriormente, nuevos reconocimientos de los Comités llevaron a la firma de AM (ver más adelante) (el primero es Danone, 1988), y a la creación de comités mundiales con aval de la empresa (el primero es Volkswagen, en 1999, sobre una base voluntaria de 1990). También fue intensa la firma de acuerdos regionales en el sector automovilístico europeo (desde 2000, en Ford, General Motors –involucrando a Fiat-, Daimler Chrysler).

La promoción intergubernamental introdujo un factor importante en 1994 (un primer proyecto es de 1980) con la creación de los Consejos de Empresa Europeos (CEE), para promover la participación informativa y consultiva de los trabajadores con carácter obligatorio, en las empresas comunitarias o de dimensión comunitaria. Por entonces ya existían más de 30 comités (en Alemania, Francia, Italia, países escandinavos) asimilables al nuevo estándar, que fueron el modelo inspirador. Por efecto de la normativa en dos años se crearon otros 300. Actualmente existen cerca de 900, aunque todavía lejos de cubrir el universo total (2000). En una evaluación sobre los quince años transcurridos, los CEE han sido un factor importante en la generación o profundización de los comités mundiales y de acuerdos marco, tanto europeos como mundiales.¹

La negociación colectiva transnacional también ha sido promovida por otras decisiones intergubernamentales europeas, en cuanto a:

- la posibilidad de “negociación intersectorial”, 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 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.
- la posibilidad de desarrollar “textos conjuntos” sectoriales, en comités de diálogo social, con participación de las Federaciones Sectoriales Europeas. Estos acuerdos, frecuentemente denominados Acuerdos Marco Europeos,

¹ Un ejemplo puntual sobre cómo los CEE dinamizaron el proceso anterior es el de Phillips, quien, como se mencionó, había suspendido el dialogo social con el comité sindical en 1970, 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. vinculan de forma directa con los sindicatos de las empresas. Además, la comparación con el proyecto original (1980) muestra las concesiones que fue necesario hacer para que el dictamen fuera aprobado quince años después. 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 ETN con sede extrarregional (EEUU, Japón y otros países asiáticos), modificando así los hábitos empresariales en esos países, más renuentes a tales instrumentos.

alcanzaban a 225 en una estadística del 2006. Sus contenidos se centran en aspectos particulares de la política de la empresa (como la seguridad y la salud) y en su reestructuración productiva.

Más recientemente, la Comisión Europea ha propuesto establecer un marco jurídico facultativo para una negociación colectiva transnacional (Eduardo Ales et al “Transnacional Collective Bargaining: past, present and future”, European Commission, 2006)¹, si bien luego no hubo avances.

La mención al pasar sobre acuerdos anticipaba lo que es el rasgo distintivo del trabajo de las FSI ante las ETN en los últimos quince años: los ya mencionados AM². Esta ha sido una estrategia explícita decidida en conjunto entre las FSI y con las estructuras horizontales (CIOSL), en el marco del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales (de 1990), el cual aprobó (en 1997) el “Código Básico de Prácticas Laborales”, como modelo para el inmediato desarrollo de los pocos acuerdos marco existentes en ese momento. Posteriormente, algunas FSI (IUF, ITGLWF, ICM) crearon sus propios acuerdos marco. Durante la década pasada, las FSI han firmado más de 80 AM, principalmente UNI, IMF, BWINT e ICEM.

Un aspecto destacado de los AM es el tratamiento que la mayor parte les da a los trabajadores tercerizados mediante contratos y subcontratos, proyectando (aunque con limitaciones) del contenido general a las empresas vinculadas con esta función (así también a los abastecedores principales y concesionarios/licenciatarios), lo que se observa en $\frac{3}{4}$ partes de los casos (CSA está preparando un estudio sobre el tema). En 2008, UNI ha firmado un AM con las principales empresas transnacionales de trabajo temporal, con lo que comienza a incorporarse también la otra vía principal de tercerización.

En relación a los AM, las conducciones mundiales de las FSI han sido cautas al momento de caracterizarlos y evaluarlos. En general, no los consideran

¹ Existe también, desde Europa, un antecedente olvidado de propuesta de instrumento internacional focalizado en la relación norte-sur de las ETN: la resolución del Parlamento Europeo (enero 1999) sobre un “código de conducta para las empresas europeas que operan en países en desarrollo”. Luego de afirmar que la autorregulación no siempre es la respuesta, pide 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 abierta 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. Afirma que la autorregulación no siempre es la respuesta.

negociación colectiva transnacional sino ejercicios de diálogo social. En ocasiones, se ha avanzado hacia una autocrítica respecto de los alcances de este instrumento, sobre todo en relación a la capacidad sindical para participar de los procesos de seguimiento, para remediar lo cual algunas FSI han creado grupos de trabajo.

Un elemento adicional de interés se refiere al proceso dinámico de revisión de los acuerdos. No parece haber casos de denuncia y/o de no renovación en la fecha en que vence su vigencia. Asimismo, sus renovaciones no presentan cambios en el texto original, lo que denota un conformismo compartido¹.

I.2 Estrategia de las confederaciones sindicales internacionales

CIOSL explicitó una estrategia, todavía general, hacia las ETN en los primeros años ochenta, centrándose en la Declaración de OIT. Como ya se señaló, en los años siguientes trabajó de forma asociada con las FSI en la construcción del modelo bilateral, para luego incorporarlo a la estrategia, denominándolos “los nuevos códigos”, frente a los de carácter unilateral de las empresas.

Posteriormente, CIOSL ubicó con claridad a 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), la que mantuvo su vigencia (ya en el contexto de la nueva CSI), hasta que fue reemplazada por otra similar ya mencionada. Junto con la primera resolución, CSI también elaboró con TUAC-OCDE una guía sobre globalización que puede verse como una profundización de aquella. La estrategia combina:

- regulación nacional e internacional: incluyendo el pleno cumplimiento de la Declaración de OIT y las Directrices OCDE, así como otros instrumentos de OCDE (sobre medio ambiente, crédito a las exportaciones con apoyo oficial) y OIT (inspección privada en lugares de trabajo y prácticas laborales en cadena).
- 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.

¹ Un ejemplo reciente: la renovación del acuerdo de Telefónica (2007) solo modifica el plazo de cinco años establecidos en 2001, cambiando la fórmula por otra según la cual la decisión de interrumpir el acuerdo debe ser anunciada seis meses antes de la fecha pretendida.

II. ESTRATEGIAS SINDICALES EN ALC

En el marco mundial anterior, en ALC se encuentra una dinámica que es parte de ese proceso y, a la vez tiene características propias complementarias.

Por un lado, en el continuo norte-sur, la región es una histórica receptora de inversión extranjera directa y de su expresión directa, las filiales de ETN, derivando en procesos de extranjerización de sectores importantes de la economía. En los últimos diez años ha comenzado a desarrollarse también un elemento propio, con la emergencia de las “translatinas”¹ que, incluso instalan sus filiales en los países avanzados.

Por otro, desde el lado sindical, existe una presencia importante de las FSI, con una estrategia de articulación con las estructuras horizontales, tanto nacionales como continental (sus afiliadas y la CSA). Algunas de estas estructuras de tercer grado (como la CUT Brasil y la CUT Colombia) tienen estrategias explícitas en el plano nacional (e incluso subregional) en relación a las ETN.

Finalmente, en la región están presentes estructuras de cooperación internacional con el sindicalismo que incluyen la acción transnacional en su agenda (la holandesa FNV, las españolas UGT y CCOO, la alemana FES).

II.1 CSA

El sindicalismo internacional horizontal en Las Américas comenzó a ubicar el eje del trabajo ante las ETN en el XIV Congreso de ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) (Rep. Dominicana, 1997) recogiendo el enfoque ya mencionado de la CIOSL. En la década siguiente, ORIT avanzó en un trabajo aplicado de acompañamiento del TUAC en su promoción de las Directrices OCDE en la región, así como en la difusión de los AM.

Un hito de casi diez años después fue el contenido de la PLA (Plataforma Laboral de las Américas) (2005), elaborado por ORIT con el apoyo de las coordinadoras subregionales, y avalado también por otras centrales. El punto que aquí interesa destacar es el siguiente: “Las grandes empresas y empresas multinacionales deben asumir su responsabilidad social y compromiso con el desarrollo integral de la sociedad: 1. ajustando obligatoriamente su actuación a las Directrices de la OCDE, el Pacto Global de ONU, la Declaración de OIT y los

¹ sobre la definición de estas empresas y su papel en la economía latinoamericana, cf. Hilda Sánchez y Álvaro Orsatti “Integración y Multilatinas en ALC”, CTA, con apoyo de CCOO, Buenos Aires. 2006

acuerdos marco en vigencia; 2. recurriendo activamente al diálogo social tripartito y multipartito a nivel nacional e internacional; 3. organizando sus relaciones laborales sobre la base de la negociación colectiva, nacional y supranacional; 4. garantizando la responsabilidad social de sus empresas satélites y contratistas”.

Posteriormente, la CSA retomó este enfoque en su plan de acción 2008-2012, el cual incluye un eje denominado Multinacionales y RSE, con la resolución de CIOSL de 2004 como punto de partida¹. Este plan ha sido desarrollado principalmente a través del GTTN, creado en 2007 (en los últimos meses de existencia de ORIT) en sociedad con las FSI y con el apoyo de la FESUR (a través de su Programa Sindical Regional, dirigido desde Montevideo, Uruguay). Este Grupo es un ámbito de intercambio de dirigentes y técnicos sindicales mediante la realización de talleres técnico-políticos, que ha derivado en la elaboración de estrategias y publicaciones.¹

El Plan de Acción plantea una estrategia múltiple hacia las ETN (con algunos matices respecto de la versión de la CSI) incluyendo: regulación estatal; una política impositiva específica; seguimiento e investigación (a través del GTTN); difusión y promoción de los AM, incluyendo su aplicación a las translatinas, y su proyección a los proveedores; promoción de las Directrices OCDE, acompañando presentaciones de organizaciones afiliadas; seguimiento del Tribunal sobre empresas transnacionales europeas en ALC.

CSA también desarrolla un enfoque crítico sobre la RSE, enfatizando que la versión predominante en ALC sigue el modelo norteamericano de la filantropía y

¹ Al momento de acordarse el Plan de Acción CSA, hubo total coincidencia entre la posición de la ORIT y la CLAT sobre RSE, con un aporte importante de esta última. Un dato en igual dirección es la ponencia presentada por la CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos) de Bélgica “La Responsabilidad Social de las Empresas” a actividades relacionadas con el XII Congreso de la CLAT (Brasilia, noviembre 2004) (ver Notisur, INCASUR, 82-83, 2004). De paso, esto también confirma la lógica de la ya mencionada perdurabilidad de la Resolución de la CIOSL en el período 2006-2010.

¹ Existen tres publicaciones: FESUR, 2008: América Latina y Caribe: acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales ante las empresas multinacionales (por Álvaro Orsatti); FESUR, 2009: Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical (por Alvaro Orsatti e Hilda Sánchez); FESUR, 2009: Responsabilidad social empresarial: perspectivas jurídicas para estrategias sindicales. Incluye tres artículos: Responsabilidad social de la empresa ¿marketing o derechos? (por Oscar Ermida Uriarte), Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los acuerdos marco globales y estrategias de exigibilidad (por Guillermo Gianibelli), y Enfoques comparados sobre RSE (por Alvaro Orsatti). Un aporte desde la federación mundial de educadores (IE) ha sido el documento “Internacionalización de la educación superior: EMBA y crisis global” (2009) aplicada a las escuelas de negocios (Master Business Administration), en cuanto a la construcción de sus currícula, que han incluido crecientemente el enfoque empresario de la RSE. También se destaca la presencia de transnacionales de la educación (y la aparición de translatinas).

voluntariado, con una difusión continental desde el BID (Banco Interamericano de Desarrollo). En este plano, CSA se ha diferenciado parcialmente del enfoque de su matriz mundial en relación al proyecto de ISO 26000, receptando y acompañando posiciones críticas explícitas de afiliadas en Argentina, Chile y Costa Rica, así como de la FITIM regional (desarrolladas en un taller temático del GTTN, abril 2009).

Además del GTTN conjunto, en 2010 CSA ha profundizado su relación con las FSI (expresada en una coordinadora regional, desde 1994) con la creación de Global Unions de las Américas, (GUA) como desarrollo de la agrupación mundial entre CSI, FSI y TUAC. En este marco, se ha avanzado en una estrategia conjunta, sustentada en una definición común sobre trabajo precario (Taller “Estrategias sindicales ante el trabajo precario: cadenas productivas y tercerización, Montevideo, julio 2010), que tiene una base internacional, al partir de los conceptos desarrollados por las matrices mundiales de las FSI, al momento de participar conjuntamente con la campaña “El Trabajo Precario nos afecta a todos”, en oportunidad de la primera Jornada Mundial por el Trabajo Decente (JMTD) de CSI (octubre 2008)

II.2 FSI

Las FSI tienen oficinas regionales en ALC (en algunos casos varias subregionales, además de la sede), lo que garantiza un trabajo aplicado respecto de las estrategias mundiales y en varios casos el ajuste a situaciones específicas típicas del nivel de desarrollo económico y sindical de estos países¹. En particular, han estimulado la incorporación de los trabajadores tercerizados a los sindicatos de trabajadores fijos de la misma empresa (ICEM en el sector químico, FITIM en el sector minero)². En algunos países (Chile, Colombia) este formato está prohibido por la legislación, con lo que queda, como una alternativa menor, la organización de sindicatos propios de trabajadores tercerizados, para una posterior alianza con el representativo de los otros trabajadores.

En reportes de varias otras FSI (particularmente ICM, en los talleres del GTTN), se han registrado una variedad de situaciones positivas en cuanto a la presión desarrollada por afiliadas nacionales (con el acompañamiento de la Federación) respecto de la organización y negociación colectiva, utilizando el propio texto de los AM, frecuentemente desconocidos por las filiales.

Una experiencia latinoamericana de interés es la referida al AM de la IUF con la neozelandesa Fonterra, ya que, en 2005 en Chile, dió lugar a lo que fue

¹ Las FSI también ayudan a introducir una perspectiva internacional articulada entre sus afiliados en un mismo país, en la medida que realizan actividades multisectoriales. Un caso destacado es UNI Américas, que ha desarrollado la figura de los “comités de enlace” nacionales.

² En “Acción sindical ante la tercerización en América Latina”, Alvaro Orsatti, Derecho Social-Latinoamérica, 4-5, 2008) se presenta una reseña sobre tales estrategias de las FSI.

denominado una “reafirmación local” y “expresión nacional”, mediante la firma de un nuevo acuerdo de cobertura nacional, entre su filial SOPROLE (Sociedad Productora de Leche), y FENATRAL (Federación Nacional de Trabajadores de Empresas Lácteas de Chile), dando creándose un comité de supervisión. De este acuerdo participaron además como observadores la CUT, la oficina local de la OIT y el Ministerio de Trabajo.

Un informe elaborado por UNI Américas (Marcio Monzane, “Comités de empresa y nuevos acuerdos marco globales”, GTAS/CSA, 2010) enfatiza sobre la importancia que está teniendo en ALC la creación de comités sindicales, con especificidades latinoamericanas:

- cuando el comité se sustenta en una organización nacional fuerte y con tradición negocial, ello se proyecta hacia los miembros más débiles. Por ejemplo, la Alianza para la translatina chilena Cencosud, ha llevado que el miembro de Argentina ayudara a la creación de una coordinadora sindical en el país sede, para reducir el impacto negativo de la fragmentación organizativa.
- en la preparación de una estructura regional para la translatina chilena Ripley, UNI está previamente organizando de forma directa los sindicatos de empresa en los países donde no existen (Colombia y Perú), para luego sumarlas a las ya establecidas (en Chile y Argentina).
- comienza a apreciarse una dirección sur-norte en la creación de comités y la propia firma de AM, bastante lógico en el caso de translatinas (Gerdau, Vale), pero que también se proyecta a ETN del Norte: Wal Mart, desde el Cono Sur hacia el sindicalismo norteamericano).
- estos comités, al ser subregionales, se articulan con la CCSCS (Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur), aplicando un enfoque originado en ésta, dirigido a estimular la conexión entre el trabajo sindical vertical-horizontal, en cierta medida similar a la relación entre la CES y las federaciones sectoriales europeas¹.

Por lo demás, en UNI ya existen tres prácticas concretas de AM para translatinas: las brasileñas Ability y Unicom (del sector telecom), en 2009. También, en 2006, se había alcanzado un acuerdo con la industria gráfica, sobre una base regional (sudamérica) y centrada en las empresas nacionales.

¹ Las FSI también ayudan a introducir una perspectiva internacional articulada entre sus afiliados en un mismo país, en la medida que realizan actividades multisectoriales. Un caso destacado es la misma UNI, que ha creado y practica la figura de los “comités de enlace” nacionales. Algunas FSI también encuentran resultados positivos de su trabajo ante el Banco Mundial, respecto de empresas apoyadas crediticiamente por el brazo privado de éste (la Corporación Financiera Internacional), en relación a los estándares de seguimientos vigentes desde 2006 (PSI, sobre dos translatinas brasileñas, Avianca y Gol) y un acuerdo especial referido a los constructores (ICEM). Estos antecedentes han sido recogidos en un taller del GTTN del 2009 sobre la estrategia sindical ante las instituciones financieras internacionales.

Además se encuentran casos de utilización del AM ante conflictos localizados (en relación a Telefónica en Argentina y Perú), que tuvieron canalizaciones positivas.

Claro está que también existen casos del signo inverso, en cuanto a que la ETN no acepta la negociación, e incluso estimula sindicatos “amarillos”, siendo éste el capítulo en que pudiera habilitarse un procedimiento jurídico, sobre lo cual las FSI no tienen práctica alguna.

II.3 Utilización de las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales

El GTTN ha ubicado 39 casos de denuncia de transnacionales con filiales en la región (o directamente translatinas, en unos pocos casos). Una evaluación sobre 22 casos terminados, ha encontrado que casi el 70% de estos (15) pueden considerarse exitosos, lo que es superior al promedio mundial estimado por el TUAC (casi 60%, 28 sobre 53).

Existe un campo común de experiencias del sindicalismo latinoamericano con el internacional, en cuanto a que en estos casos latinoamericanos (que incluyen tres translatinas), han participado:

- puntos nacionales de contacto de 15 países, la mayor parte europeos (Holanda, Francia, Finlandia, Suecia, Reino Unido, Dinamarca, Alemania, Italia, Noruega y Suiza.
- FSI: Uni Américas en los casos de ABN Amro (CUT Brasil, 2007), la multilatina Unibanco (CUT Brasil y FETRABAN Paraguay, 2006), y la multilatina Altas Cumbres (CGTP Perú, 2007). También un caso múltiple presentado por UNI respecto de G4S involucró a Panamá y Uruguay, con participación sindical local; ITGLWF y IUF, en el caso de las maquiladoras coreanas en Guatemala (2002).
- centrales nacionales: las tres centrales italianas, en el caso Parmalat, con la CUT Brasil (2002); la CGT francesa, en el caso Michelin, con el sindicalismo mexicano (2004); el Comité Mundial Unilever, en el caso sobre esta empresa, presentado por la CUT Brasil (2007)¹

En Brasil se ha experimentado con un procedimiento inusual de utilización de las Directrices: la realización de “pre-denuncias”, en el sentido de que antes de la presentación formal al punto de contacto OCDE se avisa a la empresa de esa intención y comienza a negociarse su levantamiento. Por esta vía, se han

¹ Otras participaciones sindicales extarregión son, desde el sindicalismo norteamericano, la Unión of Employees in Aerospace Industries, de EEUU, en el caso Embraer (CUT Brasil, 2009), y Unite Here, en el caso mexicano Angelica Textile (2004). También ha participado la CLC Canadá en el caso Altas Cumbres, y los sindicatos coreanos en el caso de maquilas en Guatemala. Algunos casos de origen no sindical han sido presentados por ongs de Noruega, Dinamarca, Holanda, Canadá y Alemania.

resuelto dos casos de forma positiva, que no figuran en los registros de la OCDE (BASF y Rhodia) (información de CUT).

Otro campo en que se requiere trabajar es la vinculación entre las Directrices y los AM, al momento de utilizarlos desde el sindicalismo: en ALC se encuentran dos ejemplos de desaprovechamiento: las presentaciones ante los puntos de contacto de los casos ISS (Chile, 2006) y Accor (Argentina, 2007) no mencionan la existencia de AMG previos.

II.4 Confluencias birregionales

Existe un intercambio técnico entre especialistas jurídico-laborales de ALC, aprovechando las redes de comunicación entre universidades (con proyecciones al mundo sindical), medios como la Revista Derecho Social-Latinoamérica (RDS-AL), de conducción birregional, observatorios (alguno incluso dedicado al análisis comparativo). Este acervo incluye artículos centrados en la "soft law", el concepto y práctica de RSE, las cláusulas sociolaborales en los acuerdos de integración y tratados de libre comercio, y el "derecho de los derechos humanos".

Un claro punto de partida para este trabajo conjunto es la "Declaración de Toledo", resultante del Seminario Internacional sobre Responsabilidad legal de las ETN", Toledo, noviembre 2005), iniciativa de la UCLM (Universidad Castilla La Mancha) del que participaron tres organizaciones sindicales de España y América Latina (CCOO, CTA Argentina, y CGTP Perú), así como abogados laboristas de Chile, Colombia, Brasil y España. Esta Declaración tiene la característica de plantear diversos ejes, considerándolos todos relevantes y posibles, con lo que sigue la estrategia de CSI y CSA. El cuadro II presenta su texto completo.

Algunos de los trabajos técnicos recientes (como los publicados por Baylos Grau en Derecho Social-Latinoamérica y por Gianibelli en GTTN/FES son directamente un desarrollo de un capítulo central de la Declaración de Toledo, referida a la responsabilidad jurídica de los AM¹.

Otro capítulo que solo muy recientemente ha comenzado a explorarse es el de la utilización en ALC de los Consejos de Empresa Europeos (CEE). El GTTN ha ubicado su potencialidad para el trabajo sindical regional, aun siendo estructuras extrarregionales, considerándolo un instrumento de información y consulta que puede considerarse una etapa preliminar del proceso que busca alcanzar negociación colectiva transnacional. En este marco, se ubicaron tres formas concretas de utilización de este instrumento por el sindicalismo de la región:

¹ Un aspecto de interés emergente es el de los AMG de translatinas, en cuanto a la aparición de una dimensión nacional/regional del factor territorial directamente vinculado.

- como modelo a replicar en instancias propiamente latinoamericanas. El antecedente en esta línea es el enfoque utilizado por la CCSCS en 2004, al momento de discutirse un protocolo adicional para la negociación que por entonces se realizaba entre Mercosur y la UE, que incluía la vinculación de la política birregional con los CEE ya existentes, con presencia en la subregión.
- la participación sindical latinoamericana en los CEE de ETN con filiales en la región. Ello parece ser especialmente importante cuando las ETN tienen un volumen muy alto de empleo fuera de la UE (como sucede con varias empresas españolas).
- la creación de CEE para translatinas (sobre todo brasileñas y mexicanas), en la medida que tengan la presencia en la UE requerida por la normativa¹.

II.5 Los tribunales éticos

En esta materia ya existe una práctica netamente birregional UE-ALC, con el Tribunal Permanente de los Pueblos, organizado por la Fundación Lelio Basso, en el marco de las Cumbres paralelas a las de presidentes y jefes de Estado de ambas regiones organizadas por “Enlazando Alternativas”, una estructura de encuentro de ongs europeas y latinoamericanas creada en 2004 con el fin de dar seguimiento a los procesos de asociación birregionales. Ya se han practicado tres experiencias (Viena, 2006; Lima, 2008 y Madrid, 2010)¹. CSA menciona esta vía en su Plan de Acción 2008-2012, habiendo participado de los encuentros bienales, y acompañado en uno de ellos la presentación efectuada por CUT Chile sobre Unilever (Lima. 2008).

¹ La UE-27 presenta, para los CEE, un desafío similar al de los latinoamericanos, en cuanto a la necesidad de incorporar a las empresas, trabajadores y sindicatos de las empresas que se desempeñan también en los nuevos miembros. Al respecto, existe un caso especialmente interesante (descrito por FETIA-CTA) para explorar interacciones entre los CEE y el sindicalismo latinoamericano: el grupo italoargentino Dalmine/Techint/Tenaris. El sindicalismo representativo de los trabajadores de este grupo ya ha creado un comité birregional, con participación de los afiliados de las tres centrales italianas (en una coyuntura en que existen despidos masivos), los afiliados de Argentina, Brasil, Colombia, Venezuela y Canadá, con la coordinación de los Steelworkers de este último país, y con apoyo de FITIM, realizando regularmente una reunión anual. La empresa no reconoce el comité ni ha constituido un CEE, aunque reúne las condiciones mínimas necesarias, es decir, más de 1000 trabajadores en países de la UE (tiene más de 3000), repartidos en al menos dos países (Italia y Rumania), a lo que se agrega un volumen de empleo muy superior en Argentina y otros países latinoamericanos. Asimismo, la experiencia respecto del grupo belga Ethex, que fue comandada por el sindicato de Cerámica Cordillera, afiliado a la CAT de Chile, es también ilustrativa sobre la forma en que puede trabajarse de manera birregional, ya que el sindicalismo belga (así como la ICM) ha acompañado el proceso que llevó a la creación de una red regional (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú) en 2009, coordinado por el representante chileno. La empresa tiene un comportamiento doble estándar, comparando su accionar en Chile y en Europa, donde ha creado un CEE y ha firmado una carta social, sobre la cual se centra la estrategia del sindicalismo latinoamericano.

¹ La última edición analizó alrededor de sesenta casos, de los cuales una tercera parte refieren a España (incluyendo las ETN Santander, BBVA, Endesa, Repsol, Unión Fenosa y Telefónica) en, según el caso, México, Brasil, Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Chile, Nicaragua, Ecuador, Uruguay, Guatemala, El Salvador.

En 2010 se ha incorporado otra importante experiencia, en este caso nacional, que se proyecta hacia un trabajo propiamente latinoamericano: el Tribunal sobre Libertad Sindical en México, organizado por el CILAS (Centro de Investigaciones Laborales y Acción Sindical) y ANAD (Asociación Nacional de Abogados).

II.6 Dos casos nacionales: Brasil y Colombia

Brasil¹. La historia nacional de trabajo sindical frente a las ETN se inicia en 1984, con la creación del comité de fábrica de Mercedes Benz en Brasil, con apoyo de IG Metall y el ingreso al comité mundial. En 1990 se repite este enfoque con Basf, luego de que una huelga en la filial en EEUU llevó a que los trabajadores de ese país pidieran la solidaridad de los brasileños, realizándose una asamblea de solidaridad. En 1994 se inicia un diálogo social con la dirección local, luego de una intermediación de los sindicatos alemanes del sector. El comité se convierte en red sudamericana (con el sindicalismo de Argentina y Chile), reconocido por la empresa en 2002. En los últimos años se incorporan Perú y Colombia y la empresa reconoció las comisiones de fábrica en todas sus plantas. Este Comité comenzó (en 2007) una negociación de una red mundial y un AM.

En los primeros años de la década pasada, CUT (Central Unica de Trabajadores) avanzó hacia dos proyectos directamente ligados a la acción sindical ante ETN:

- la creación del IOS (Instituto Observatorio Social), en 2001, como estructura independiente, aunque con conducción directamente a cargo de miembros de la Ejecutiva. El Observatorio ha construido un procedimiento de monitoreo y de acumulación de información sobre ETN seleccionadas, frecuentemente con apoyo de la cooperación sindical internacional.
- el desarrollo, también desde 2001 y a cargo de la secretaría de relaciones internacionales, del proyecto “Acción ante las multinacionales”, con apoyo de la solidaridad internacional desde la central holandesa FNV. El proyecto ha estado centrado en el desarrollo del enfoque de red nacional por empresa. A la finalización de la primera etapa del proyecto (2007), se habían creado 27 redes, con un foco principal en el sector químico (en coordinación con la regional de ICEM) (Solvay, Akzo Nobel, Dow, Pirelli, Dupont, Freudenberg, Repsol, Endesa, St Gobain), así como bancarias (Santander), metalúrgicas (Renault, Peugeot, Thompson) y telecom (Telefónica). El horizonte identificado para continuar con este trabajo es de más de 100 ETN (en nueve ramas económicas). De este proceso también han participado organizaciones nacionales afiliadas a Forca Sindical, otras centrales nacionales extrarregión, como CGT Francia y CCOO de España, y FSI (IMF, UNI).

¹ Esta sección se basa en información provista por el proyecto FNV-CUT y por ICEM..

Otra línea de actuación ha sido la presentación de denuncias ante el punto nacional de contacto brasileño que se ocupa de las Directrices OCDE. CUT fue la pionera (con el caso Parmalat, en 2002), cuando el punto todavía no funcionaba plenamente, precipitando su conformación. Luego ha presentado, o acompañado a organizaciones afiliadas, en una docena de otros casos. En 2006 ha creado un área interna al proyecto CUT-FNV especializada en este tema.

CUT ha observado que existe resistencia (incluso superior a otras ETN) de las translatinas brasileñas a desarrollar diálogo social y crear comités. De todas formas, en los últimos años se ha avanzado hacia estructuras para bancos (Itaú, Banco do Brasil), minerometalúrgicas (Vale, Gerdau, en proyección a mundiales), y procesos de diálogo social (Petrobrás, Braskem, Votoratim, Suzano, Bunge).

Por su parte, IUF ha creado federaciones latinoamericanas de empresas alimenticias con base en Brasil (Ambev/Imbev, Arcor), y este es el caso de IFT (con LATAM, la nueva empresa surgida de la fusión entre LAN y TAM).

Colombia¹ En 2006, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) realizó su V Congreso, recordado frecuentemente porque introdujo importantes cambios en la estructura organizativa, principalmente la creación de 17 sindicatos de rama. Pero también destaca la nueva estructuración de Departamentos, como una variante a la forma tradicional de secretarías. Uno de estos nuevos Departamentos fue el de Asuntos Relacionados con Empresas Transnacionales y la Responsabilidad Social Empresarial el cual es la primera estructura de este tipo en la región, y posiblemente en el plano mundial.

Los objetivos del Departamento son: investigar los impactos económicos, sociales, laborales y medio ambientales de las ETN; fortalecer la organización, formación y acción de los trabajadores contra la globalización y los impactos negativos de la inversión extranjera directa, a través de las subdirectivas y los sindicatos de ETN; conformar redes sindicales nacionales y subregionales; impulsar la negociación colectiva; confrontar las normas del Pacto Mundial, Directrices OCDE y Declaración OIT. Las líneas de acción estratégicas son: de educación: formación del líderes sindicales; de asesoría sindical: acompañamiento a los sindicatos en su accionar y lucha; de organización: fortalecer la organización, movilización y denuncia nacional e internacional contra la deslaboralización y tercerización, y el desconocimiento de la libertad sindical; de relaciones Internacionales: de investigación: banco de información sobre las transnacionales, e incidencia en la construcción del concepto de RSE.

¹ Esta sección se basa en sendas notas: Jaime Goyes, el director del Departamento (“Nuevas estructuras sindicales: el Departamento sobre Transnacionales de la CUT”, para el GTAS/CSA, 2010); y Carlos Bustos, coordinador de ICEM-Colombia: “Empresas multinacionales en Colombia, frente a la tercerización, subcontratación y debilitamiento real de la relación laboral”, GTAS/CSA, 2010)

En Colombia, el segundo polo de trabajo ante las ETN proviene de un programa especial sobre diálogo social de la ICEM, iniciado en 2004, que se ha aplicado sobre siete ETN del sector químico-energético: Billinton, Xtrata, Angloamerican, Union Fenosa, Owen Illinois, Endesa y Linde (salieron del proceso otras dos inicialmente incorporadas: Rekit y Smurfit) Las organizaciones sindicales fueron las afiliadas nacionales de ICEM. Entre los temas tratados destaca la tercerización, habiendo conseguido afiliar a estos trabajadores en algunas empresas, a través de cambios en los convenios colectivos. El programa avanzará hacia Quebecor, SCA, Lukoil y la translativa brasileña Petrobrás, en las cuales no existe sindicato.

Cuadro I. Estructuras internacionales de trabajo ante las ETN en ALC

FITIM	Redes latinoamericanas que se proyectan a mundiales: Gerdau, Vale (con ICEM) Red Tenaris (con base en Italia, y presencia en Argentina y Venezuela).
ICEM	Redes mundiales con presencia del sindicalismo brasileño: Goodyear, Bridgestone, Novartis Redes en ALC (o parte de la región, con centro en Brasil): Repsol (con sindicatos españoles, Vale (con FITIM), Basf, Bayer, Solvay, Akzo Nobel, Dow, Pirelli, DuPont, Freudenberg, FESPAM (sector celulosa y papel). Está en preparación la red Endesa (con ISP) Diálogo social en Brasil (desde 2007): Petrobrás, Braskem, Votoratim, Suzano AngloAmerican, Bunge, St Gobain, AES-Eletropaulo Dialogo social en Colombia (desde 2004): Endesa, UNION Fenosa, Glencore, BHP Billiton, AngloAmerican, Linde AG
ICM	Red Arauco (base Chile, cubriendo Cono Sur) Red Ethex (base Chile, cubriendo Cono Sur y Andina)
UNI	Redes mundiales con papel importante de A.Latina: Santander, BBVA, HSBC Carrefour, CyA, Inditex (Zara) BBVA y Santander también tienen estructuras regionales, con participación del sindicalismo español Red iberoamericana: Telefónica Redes subregionales Cono Sur: Cencosud , Tetrapak, Itaú, Banco do Brasil, Endesa Red subregional Cono Sur con participación del sindicalismo norteamericano:

	<p>Wal Mart</p> <p>Redes en Colombia y Centroamérica:: Union Fenosa/Gas Natural</p> <p>Red en Caribe inglés: Regional FCIB (First Caribbean Internacional Bank); Nacional Royal Bank of Trinidad Tobago</p> <p>También Observatorio Sindical de ETN (con UGT España): Telefónica, BBVA, Santander, Endesa, Gas Natural y Union Fenosa, Repsol</p> <p>En el AM Portugal Telecom las afiliadas brasileñas tienen un papel central.</p> <p>AM regional (Sudamérica): con CONLATINGRAF (Confeederación Latinoamericana de la Industria Gráfica).</p>
	<p>Red LAN (LATAM, desde 2010, con TAM)</p> <p>Aeroméxico es parte de la Red Alpha Alliance</p>
UITA	<p>Federaciones latinoamericanas Coca Cola, Ambev (Imbev), Arcor.</p> <p>El AM con Chiquita (2001) tiene aplicación solo en América Latina.</p> <p>Participación del sindicalismo latinoamericano en las redes mundiales Nestlé y Unilever.</p>
ISP	<p>El AM EDF (con ICEM) ha sido utilizado en Brasil.</p>
FITVC	<p>El trabajo del Foro Multifibras se aplica a Honduras y Nicaragua</p>

Nota: la fuente son entrevistas a los responsables de las FSI en América Latina e información tomada de sus páginas web. No se mencionan los AM que son de aplicación general en la región, en la medida que las ETN tienen filiales y sucursales y, en general, actúan a través de subcontratistas...

Cuadro II. Declaración de Toledo sobre Responsabilidad legal de las ETN

- 1.-Las Empresas transnacionales (ETN) en América Latina llevan a cabo una política que cuestiona, reduce y en muchas ocasiones elimina los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esa actuación se aprovecha fundamentalmente de la desregulación que en muchos países la década neoliberal ha venido produciendo en materia laboral y social con el consiguiente debilitamiento tanto de la norma estatal de tutela como de la garantía judicial de los derechos. Particularmente intensa resulta la desestructuración a que se ha sometido a la unidad empresarial como consecuencia combinada de la externalización y la descentralización organizativa y la inexistencia de modificaciones normativas al respecto, que se traduce en un insoportable achique del campo de protección del trabajador individual y de la acción colectiva y sindical.
- 2.- Es preciso avanzar en el reforzamiento de la responsabilidad de las ETN en materia laboral. Hay varias vías abiertas y ninguna de ellas debe considerarse impracticable o desechable.
- 3.- Es preocupante el deterioro de la obligatoriedad y de la normatividad que ha sufrido el Derecho Internacional del Trabajo, en especial si lo comparamos con la capacidad coercitiva y regulativa del Derecho Internacional del Comercio.

Es necesario impulsar un amplio debate que conduzca al reforzamiento de la actuación normativa y la fuerza obligatoria de las decisiones de la OIT, reformando por consiguiente sus procedimientos y formas de adoptar las decisiones.

En particular debe reformularse el procedimiento del Comité de Libertad Sindical, de manera tal que se le diera una eficacia real y constitutiva a sus decisiones.

Siempre en el plano internacional, es urgente que se dé vía libre a las Normas sobre la responsabilidad de las Sociedades Transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos que aprobó la Subcomisión de Derechos Humanos de la ONU en agosto del 2003.

En estas normas debe sin embargo incorporarse mecanismos de responsabilidad solidaria de las ETN con sus proveedores y contratistas e introducir un principio de responsabilidad civil y penal de los dirigentes de las sociedades y empresas transnacionales.

4.- La Unión Europea debe poner en marcha una normativa de encuadramiento del compromiso de las ETN de mantener estándares laborales dignos en todos los lugares donde fije su producción.

Debe ser un mecanismo compulsorio de ámbito supranacional que se inspire en el tipo de regulación que recibieron los Comités de Empresa Europeos en las Directivas de 1994 y 1997 y que fije una obligación de negociar Acuerdos Marcos Globales en el ámbito de la ETN, determinado el procedimiento de negociación y el contenido mínimo con referencia a los estándares de la OIT.

5.- En muchas ocasiones es posible implicar al Estado como responsable, por acción u omisión, de incumplimientos graves de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva al servicio de las ETN que actúan en ese país.

Es importante que el movimiento sindical explore y practique estas vías de exigencia de responsabilidad y de sanción a los Estados nacionales.

6.- Es importante exigir de cada Estado y en cada ámbito de cooperación económica supranacional las modificaciones legales necesarias para la criminalización de las infracciones más graves contra los derechos de los trabajadores.

Igualmente es necesario que se produzca el reconocimiento de que tales delitos, por el carácter supranacional tanto de sus efectos como de sus sujetos responsables, han de ser incluidos dentro del catálogo de lo perseguibles por cada Estado, de acuerdo con lo establecido por el principio de justicia universal. Cuando el delito afecte a derechos colectivos, los sindicatos serán considerados, a efectos procesales, parte directamente perjudicada.

7.- La inexistencia de un Tribunal Laboral Internacional que enjuicie los incumplimientos de las ETN de los estándares laborales dignos no impide que se propicie la creación de Observatorios nacionales sobre la actuación de las ETN en materia laboral que deben organizarse en red y coordinar sus informaciones, opiniones y actuaciones en todos los espacios donde la ETN fije la producción.

Estas iniciativas materializan además una necesaria coordinación intersindical que permita ir construyendo paulatinamente una dimensión transnacional del sindicalismo más allá de los modelos nacionales y de sus peculiaridades concretas.

8.- La realización de Acuerdos Marco Globales (AMG) en el seno de las ETN, en el que los interlocutores son sindicatos nacionales, el sindicalismo internacional y eventualmente órganos

de representación de los trabajadores en la ETN, son una manifestación de la negociación colectiva en el espacio transnacional que hay que extender y profundizar.

Se debe precisar más los contenidos, manteniendo como suelo mínimo los Convenios de la OIT considerados fundamentales, y los procedimientos de control que dichos acuerdos prevén ante su incumplimiento.

La información sobre estos AMG a los sindicatos y trabajadores de los países en los que la ETN actúa es una condición de eficacia de los mismos y permite una cierta reversión hacia el interior del país de la coordinación intersindical que vigorice el hecho colectivo y sindical en estas empresas o grupo de empresas de la ETN en un determinado país.

9.- Los compromisos asumidos por las ETN de manera unilateral, como códigos de conducta, deben en todo caso incorporar mecanismos de interlocución y de participación sindical, y, en líneas generales, deben ir siendo sustituidos por los AMG.

En todo caso, tales compromisos deben ser definidos como una obligación exigible a la ETN cuyo incumplimiento genera responsabilidad por daños a los interesados y afectados deducible ante los tribunales de justicia.

10.- La exigencia de responsabilidad por el incumplimiento de los AMG o de los Códigos de Conducta debe poder plantearse tanto en el foro nacional donde se produjo el incumplimiento de los estándares laborales dignos como enjuiciarse en el territorio en el que la ETN tenga su sede.

En concreto, y en el caso español, se debe hacer una interpretación del artículo 25.2 LOPJ que afirme la plena competencia de los juzgados españoles en materia de control de legalidad de los convenios colectivos, cualquiera que sea su eficacia, celebrados en España y de pretensiones de conflicto colectivo promovidas en territorio español, donde además tiene su domicilio la ETN demandada. El carácter convencional de los AMG y la definición de los Códigos de Conducta como decisiones y prácticas de empresa permite emprender un proceso de carácter colectivo que viabilice la exigencia de responsabilidad a la ENT en su sede principal por el incumplimiento de sus compromisos laborales aunque estos se hayan materializado en otros países.

Este recurso es particularmente útil porque permite ganar visibilidad del conflicto en la opinión pública internacional y afecta de lleno a la imagen de la ETN en su declarado compromiso con la idea de Empresa Socialmente Responsable.