

Reproducido en www.relats.org

**DOS TEXTOS SOBRE
SINDICALISMO Y EMPRESAS MULTINACIONALES
LA DECLARACIÓN DE OIT**

**Anna Biondi, ACTRAV.OIT
Hilda Sánchez, ACTRAV.OIT**

**Publicados en el Programa CSA-OIT
GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical**

2011-2012

**I.SINDICALISMO Y EMPRESAS MULTINACIONALES:
LA DECLARACION DE OIT SOBRE**

Desde los años setenta (1976-7) el sindicalismo internacional ha avalado dos instrumentos intergubernamentales para la acción ante las empresas multinacionales: la Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (en adelante Declaración) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en adelante Directrices). En el capítulo laboral, existe una clara relación entre ambos instrumentos, reconocida por las Directrices, en cuanto señala explícitamente que sus disposiciones en este campo reflejan los contenidos, más exhaustivos, de la Declaración.

La CIOSL también creó en 1990, el Grupo de Trabajo sobre Multinacionales con los Secretariados Profesionales Internacionales (anterior denominación de las actuales FSI), que en 1997 dio el impulso básico al posterior desarrollo de los Acuerdos Marco Internacionales/Globales, al consensuar el “Código Básico de Prácticas Laborales en 1997). Desde entonces, se ha desarrollado

una práctica que alcanza a más de setenta acuerdos de diálogo social internacional, involucrando a casi 5 millones de trabajadores. Estos acuerdos se acercan al trabajo de OIT, al incorporar en su texto la mención a las Normas Internacionales del Trabajo, en particular las fundamentales y otros convenios y recomendaciones contenidos en la Declaración, aunque no existe un verdadero mecanismo de coordinación con la OIT.

En 2004, la CIOSL aprobó una resolución que, por primera vez, proporcionó al sindicalismo una estrategia integral ante las multinacionales, que recurría a esos tres instrumentos. Para ello, re significaba las versiones tradicionales (exclusivamente voluntarias) de la RSE (Responsabilidad Social Empresaria), dando prevalencia y obligatoriedad al capítulo “interno” (relaciones laborales), por sobre el “externo” (consumidores, comunidades locales), y proyectarse hacia un esquema de regulación estatal. La CSI mantuvo durante su primer período congresal (2006-2010) la vigencia de este lineamiento, hasta que fue actualizado en su segundo Congreso (Resolución “Sindicatos Mundiales. Empresas Mundiales”) (Vancouver, junio 2010).

Tanto la Declaración como las Directrices, han sido actualizadas en 2000, y luego en 2006 (la Declaración) y 2011 (las Directrices). La Declaración también se beneficiará, en el Consejo de Administración de marzo 2012, de un programa promocional, dirigido a un “nuevo uso”, que intervenciona con las Directrices, para proponer nuevas pistas de trabajo a nivel nacional bipartito y tripartito, y para promocionar los principios de las Normas Internacionales del Trabajo en las cadenas de suministro.

Esta nota actualiza la situación respecto de los instrumentos de OIT y OCDE, en tanto tema relevante para el programa sobre Autoreforma Sindical de la CSA, en la medida que éste incluye un componente internacional de la acción sindical. En esta dirección ACTRAV, a través del proyecto FSAL-AS, ha acompañado al GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) y al GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) de CSA y las federaciones sindicales internacionales (FSI) en tres actividades recientes (el taller de San Pablo, junio 2011, la reunión técnica de Lima, octubre 2011 y el taller de Montevideo, noviembre 2011), en las cuales se presentaron estos contenidos, así como las propuestas que desde el Grupo de Trabajadores han sido planteadas alrededor del nuevo uso de la Declaración.

I. Declaración de OIT

De todas las iniciativas aplicables a las empresas multinacionales, la Declaración de OIT es potencialmente la más importante, porque se basa en dos asuntos claves: un texto derivado de las Normas Internacionales del Trabajo contenida en su anexo, y un contexto de actuación tripartito, donde el sindicato es actor principal junto a las multinacionales. Su lenguaje tiene un fuerte y progresista contenido, producto de una tentativa de un periodo histórico, los años setenta, en que había políticas anticolonialistas, y se buscó dar una respuesta “política” internacional al golpe al gobierno en Chile, en que había habido responsabilidad de multinacionales como ITT.

Pero OIT no llegó a crear un verdadero poder sancionatorio de las multinacionales, lo que introdujo una debilidad en el seguimiento de la Declaración. El procedimiento ha consistido, cada cuatro años, en el levantamiento de encuestas, y el examen de los problemas que no ha tenido un procedimiento práctico, porque la admisibilidad de una queja requiere acuerdo unánime de las partes, con lo que se habilita el poder de veto de los empleadores. Los empleadores también han apreciado esta Declaración porque habla de “principios” para el desempeño de las multinacionales, interpretando que esto es muy diferente a la aplicación de las Normas a los Estados, como si las empresas no debieran cumplir las Normas.

Pero la Declaración tiene elementos importantes, como el reconocimiento de la igualdad entre multinacionales y empresas nacionales, un enfoque de política general sobre Convenios Fundamentales del Trabajo, la necesidad de consulta entre los gobiernos y las empresas sobre las prácticas sociales adecuadas a los principios de la Declaración, y la necesidad de la empresa de cumplir con el desarrollo local y buenas prácticas sobre temas específicos (salarios, salud y seguridad, relaciones industriales, etc.).

El texto es entonces una buena base, y por eso el Grupo de Trabajadores (GT) en la OIT ha insistido en la estrategia de retomarlo y darle un nuevo uso, superando el tiempo pasado y presente en que no alcanzó un impacto real.

El actual programa del GT respecto de la Declaración comenzó en 2007, cuando se cumplían treinta años de su aprobación, por un equipo que integraba la actual Secretaria General de la CSI, Sharan Burrow. Un primer logro fue que, en 2008-2009, la Declaración fuera mencionada en nuevos instrumentos de la OIT: las “Conclusiones sobre la Promoción de las Empresas Sostenibles” (2007), la “Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa” (2008), y la Resolución “Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo” (2009).

En este marco, ACTRAV ha avanzado mediante el Simposio “Celebración del 60 aniversario del Convenio 98 El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI” (Ginebra, octubre 2009), al vincular esta temática con la potencialidad de la Declaración como referencia para la negociación colectiva transnacional. Este enfoque fue avalado inmediatamente por el Consejo de Administración (Reunión 306, noviembre 2009), mediante la Reunión Tripartita de Alto Nivel sobre Negociación Colectiva “Negociación colectiva: la negociación por la Justicia Social”. Recordemos el contenido de las Conclusiones: “aumentar los esfuerzos destinados al compromiso con las empresas multinacionales, con el objeto de respetar plenamente los derechos laborales y la negociación colectiva en todas las cadenas de suministro mundial. A este respecto, la Declaración proporciona una orientación importante. Asimismo, pueden crearse sinergias con las Directrices de la OCDE y los Puntos Nacionales de Contacto. También debería considerarse un nuevo mecanismo de seguimiento para la Declaración”

Posteriormente, en una reunión de Global Unions (enero 2011) se avanzó hacia una estrategia global, que fue convalidada por la Resolución de CSI sobre OIT (octubre 2011). Ese año ACTRAV también ha publicado la Guía “La Declaración de OIT sobre EMN: en qué beneficia a los trabajadores?” (colocada en el sitio web de ACTRAV (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ctrav/documents/publication/wcms_153938.pdf)).

En el campo de la OIT en su conjunto, el GT consiguió que el “nuevo uso” de la Declaración fuera incorporado al temario del Consejo de Administración en 2012. La idea central del GT y ACTRAV es que la OIT debe recurrir de manera más amplia y sistemática a todo el contenido de la Declaración, destacando el referido a la importancia fundamental del empleo y la creación de empleos, la seguridad del empleo, la seguridad y salud en el trabajo y el papel que desempeñan las multinacionales en los países en desarrollo, incluyendo las cadenas de suministro. En particular, las partes relativas al empleo podrían servir de base para luchar contra la tendencia hacia el empleo precario. Además, la OIT debería centrarse en sus ventajas comparativas, insistiendo especialmente en la negociación colectiva, la promoción del Estado de derecho y la participación de los interlocutores sociales para fomentar relaciones laborales maduras.

Más en detalle, el GT ha propuesto lo siguiente, la mayor parte de lo cual ya ha sido consensuado a lo interno de OIT:

- revisar el mecanismo de seguimiento de la Declaración, para alcanzar mayor efectividad;
- incorporar mecanismos de seguimiento de la Declaración a escala nacional en los PNTD, con base tripartita, utilizando el Convenio 144;
- incorporar a la elaboración de estadísticas por OIT bases de datos sobre empresas multinacionales, desde una perspectiva sectorial;
- utilizar también la Declaración cuando las empresas colaboren con la OIT, a través de las alianzas publico-privadas (APP), y programas como Better Work o el Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE);
- alentar, desde el servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre Nomas Internacionales, a que las empresas se comprometan más intensamente con respecto a toda la gama de cuestiones abarcada por la Declaración. Esta tarea corresponde a Helpdesk, la mesa de ayuda de OIT sobre empresas multinacionales;
- incluir la Declaración en las actividades de formación y cooperación técnica;
- crear espacios de diálogo social y, si es necesario, mediación y solución de conflictos en la OIT a escala mundial. En febrero

del 2012 se presentó en OIT el exitoso caso del Grupo Norte, CCOO de España y CUT Chile.

Existen también desafíos a nivel europeo, en cuanto al aprovechamiento de la estrategia de la Comisión Europea sobre RSE, en cuanto incluye que las empresas de este origen deban presentar un compromiso de respetar la Declaración en 2014, así como la legislación aplicable y los acuerdos colectivos. Sobre el enfoque de RSE, hay que decir que en los últimos años OIT ha establecido reglas básicas sobre responsabilidad “interna” de la empresa, en relación a los propios trabajadores, que luego pueden ser complementadas por otras “externas”, de carácter voluntario.

ACTRAV está también comprometida a un trabajo interregional centrado en bancos de datos con base sectorial, para facilitar el acceso a información, un elemento clave para el trabajo sindical que necesita ser realmente global, como lo son las empresas multinacionales.

II. Directrices OCDE

Las Directrices han tenido una sustancial revisión en el 2000, la cual incorporó nuevos temas y estimuló el funcionamiento de sus mecanismos operativos (los Puntos Nacionales de Contacto, PNC). En una perspectiva histórica, la revisión del 2000 permitió que, de unos pocos casos presentados en los primeros veinticinco años de vigencia, se alcanzaran los más de 200 casos actuales (de los cuales 113 tienen participación sindical). De acuerdo al TUAC, el 60% de estas denuncias, cuando el trámite ya está completado, ha tenido resultados positivos. (Sobre la extensión del uso de las Directrices en América Latina, consultar H.Sánchez y A.Orsatti: “Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical, FESUR, 2009).

Con relación a la más reciente actualización de las Directrices (junio 2010 a mayo de 2011), la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC) realizó un importante trabajo para lograr la incorporación de las propuestas sindicales en la nueva versión. Finalmente, el 25 de mayo fueron aprobadas por los 42 Gobiernos que las han suscrito y entraron en vigor inmediatamente, llevando a que todos los casos se presentaran con arreglo a las nuevas disposiciones.

La TUAC (“Actualización de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Elementos fundamentales”, mayo 2011)

ha hecho un balance positivo de este proceso, en los siguientes aspectos: la integración entre los capítulos y los comentarios complementarios; los plazos indicativos para la terminación de los casos; una mayor cooperación entre el país de origen y el país anfitrión del PNC; el requisito de que los PNC participen en el aprendizaje mutuo, incluido el examen voluntario entre homólogos del PNC y la creación de capacidades; un nuevo capítulo sobre derechos humanos; la introducción de un principio general de debida diligencia; la aplicación inequívoca de las Directrices a las cadenas de suministro y otras relaciones comerciales o de negocio; una nueva recomendación sobre el pago de salarios adecuados para satisfacer las necesidades básicas.

No obstante, la TUAC señala que las Directrices no incorporan todas las prioridades sindicales, en particular dado que: no fortalecen el papel de los PNC en el ámbito de la determinación (resolución) de los casos; y, tampoco fortalecen suficientemente la orientación de las estructuras de los PNC, de modo de mejorar la supervisión y eliminar posibles conflictos de interés. El TUAC está preparando una nueva guía para usuarios.

Un estudio efectuado en América Latina para el GTTN sobre los cambios realizados en las Directrices en su revisión del 2011 (“Apuntes sobre las principales modificaciones al capítulo laboral de las Directrices de OCDE, Hugo Barreto Ghione, Uruguay), presentado a la más reciente reunión del GTTN, coincide en que ha habido mejoras, aunque también anota algunas omisiones y debilidades, que mantienen, en su opinión, a las Directrices por debajo de la Declaración, en relación a la índole de los derechos reconocidos.

El estudio destaca: la incorporación en el capítulo laboral de una referencia a las “Normas Internacionales del Trabajo aplicables”, junto a las prácticas y las normas “legales y reglamentarias”. El cambio es muy importante, ya que, en el caso latinoamericano, muchas normas “legales y reglamentarias” integrantes de los ordenamientos jurídicos nacionales son contrarias a derechos fundamentales tales como la Libertad sindical y la Negociación Colectiva. En algunos casos los propios tribunales nacionales han considerado la inconstitucionalidad de normas previstas en códigos o leyes generales del trabajo (Argentina, Colombia, Costa Rica, Perú, Chile, etc.): las menciones relativas a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio, de manera similar a la contenida en otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos con relación a los

Estados, se obliga a las empresas a “tomar medidas” para “garantizar” en un caso e “impedir” en el otro, en formulaciones que son compartibles; las menciones relativas a la no discriminación, en cuanto se amplía el elenco de comportamientos lesivos del derecho a “cualquier otra circunstancia”, lo cual deja abierta la enumeración para dar entrada a conductas que puedan provocar nuevas formas de discriminación, alguna de las cuales la OIT ha considerado de manera reciente (obesidad, fumadores, etc.); la referencia al salario, con un enfoque similar al del C 131, en cuanto al equilibrio entre los “mejores salarios” posibles para satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y su familia pero adaptados a las condiciones económicas de la empresa, en giro similar a lo afirmado por el C 131. En la versión anterior solo se presumía que las Normas de Empleo y Relaciones Laborales abarcaban la remuneración y el tiempo de trabajo; sobre el tema de los perfiles actuales de la relación de trabajo, se introduce la referencia a la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo de la OIT

Aún en sus virtudes, dos de los agregados presentan, según esta evaluación, algunos déficits: en el capítulo sobre derechos humanos, de la tríada de obligaciones que los Estados contraen en relación a los derechos humanos (respetar, proteger, fomentar), el documento solo menciona las dos primeras. El deber de “fomentar” los derechos humanos significa una obligación de tipo positivo, una obligación de elaborar y ejecutar acciones positivas de promoción, y no meramente “atender las consecuencias negativas” o la obligación de no hacer nada que obstruya el ejercicio de los derechos humanos; en el capítulo sobre subcontratación, es bajo el alcance de las obligaciones de la empresa, al limitarse a emplear la “diligencia debida” para identificar, prevenir o atenuar los efectos negativos reales o potenciales lo cual no se traduce en una atribución objetiva de responsabilidad, sino que la empresa cumple siguiendo el estándar del “buen padre de familia” en la conceptualización civilista y en consecuencia no debe interpretarse como una “transferencia de responsabilidad”. También se lo relativiza a “factores como el tamaño de la empresa y el contexto en el que se desarrollan sus actividades”.

Por lo demás, este análisis considera que se mantienen déficits de la versión anterior: la calificación de “constructiva” para la negociación colectiva, una referencia inédita en la normativa internacional, que se limita a consagrar el derecho fundamental sin

otra indicación; la falta de toda mención al tiempo de trabajo; la limitación del contenido de la negociación colectiva a las “condiciones de empleo”, que es una referencia insuficiente si se le compara con el C 154.

La última revisión de las Directrices de la OCDE ha coincidido con los trabajos a nivel de la OIT del Grupo de Trabajo Especial Tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre Empresas Multinacionales, lo cual ha llevado a una mayor colaboración entre la OIT y la OCDE en cuanto al seguimiento de estos dos importantes instrumentos. Ya en 2008, OIT y OCDE organizaron la conferencia de alto nivel “Empleo y relaciones industriales: promoviendo la conducta empresarial responsable en una economía globalizada”, dirigida a explorar las potenciales sinergias entre ambos instrumentos. Pero el nuevo uso de la Declaración que se promueve incluye además la adopción de nuevos procedimientos inspirados en las Directrices: tomando como antecedente los PNC, OIT podría crear puntos focales sobre base tripartita (siguiendo al Convenio 144) en las oficinas regionales y en los equipos de trabajo decente a nivel nacional, para comenzar un diálogo social sobre la Declaración.

III. El trabajo con CSA y las FSI

Hace dos años, ACTRAV participó de la organización de un seminario regional con CSA y TUAC, con el apoyo de la FES (“Acción Sindical ante las Multinacionales: la Declaración de OIT y las Directrices de OCDE”. Buenos Aires, abril 2010). Esta actividad quedó encuadrada en el GTTN, que funciona como lugar de encuentro y reflexión entre las afiliadas de CSA y las FSI, también con la cooperación de FES. Para ello, el punto de partida fue la exploración de un campo común de trabajo respecto esos dos instrumentos y los Acuerdos Marco Globales/Internacionales de las FSI.

El documento de Conclusiones planteó diversas estrategias de acompañamiento, desde CSA y sus afiliadas, del trabajo en relación a los tres instrumentos mencionados, así como dos señalamientos específicos:

- “los contenidos normativos de las Directrices y de la Declaración se integran al elenco de derechos fundamentales en el trabajo internacionalmente reconocidos, y por ello constituyen la base mínima de garantías de los trabajadores en toda futura negociación, siendo aplicables a las relaciones de trabajo”.
- “derivar de los temas tratados en este seminario formulaciones que puedan colaborar con el programa sobre Autoreforma Sindical en aspectos organizativos. Ello se vincula con el sub eje “Relación con las FSI”, en cuanto a su papel a nivel nacional, y con la creación de áreas funcionales específicas (con el antecedente de la CUT Colombia)”.

Un año y medio después, esta fórmula volvió a repetirse con el Taller del GTTN “Actualización y seguimiento....” (Montevideo, noviembre 2011), ahora también con el seguimiento de la discusión de este tema en el GT en la OIT. En este caso, el resultado final fue directamente un plan de acción para el futuro del GTTN, que incluye lo siguiente:

- Solicitud de apoyo técnico por parte de ACTRAV al GTTN sobre un conjunto de Convenios y Recomendaciones relevantes para la acción sindical ante las empresas mundiales, en relación con la Declaración Tripartita de la OIT sobre EMN y otras normas e instrumentos internacionales relevantes.
- Seguimiento de las iniciativas del GT sobre el nuevo uso de la Declaración en el próximo Consejo de Administración (marzo 2012).
- Sistematización y análisis de la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de OIT en cuanto a los casos sobre EM presentados en los últimos veinte años, para identificar la utilización hecha de la Declaración.
- Articulación con la CSI respecto de la Resolución del 2010 sobre “Sindicatos Mundiales, Empresas Mundiales”.
- Seguimiento del debate en OIT sobre las agencias de empleo privadas (AEP), y colaboración con ACTRAV para disponer de mayor información sobre el caso latinoamericano, mediante mapeos de la presencia y utilización de AEP, respuestas legislativas nacionales para limitar su uso, y respuestas sindicales para incluir los trabajadores tercerizados en contratos colectivos de las empresas usuarias.

- Promoción y seguimiento de la aplicación de las Directrices de la OCDE actualizada en 2011.
- Seguimiento y evaluación crítica de otros instrumentos aplicables a EM y EM-Latinas fuera del ámbito de la OIT, que puedan impactar sobre los derechos sindicales de los trabajadores.

II.A DECLARACION DE OIT Y LAS EMPRESAS MUNDIALES LATINAS

I. Situación actual sobre el impulso a la Declaración en OIT-Ginebra

La discusión en OIT sobre cómo proceder con el nuevo seguimiento a la Declaración, ya aprobada como línea en 2011, continúa en el Consejo de Administración, donde algunos gobiernos y empleadores están procediendo con gran cuidado. En marzo 2013, no fue posible decidir sobre el recomienzo de las encuestas globales sobre la acción de las multinacionales cada cuatro años, lo que para algunos gobiernos implicaría gastos excesivos. En este marco, el Grupo de los Trabajadores continúa señalando que solo si se establece una base de datos y de conocimiento (incluso en colaboración con otros organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) o la Conferencia de Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo (CNUCED), podemos establecer un vínculo entre inversiones y acción para el respeto de los principios establecidos en la Declaración.

Si esta discusión no se cierra en 2013, será importante, al menos, informar que existen otros caminos más claramente delineados, incluidos algunos que esperamos serán positivos para los trabajadores, con el fin de crear un espacio de discusión y diálogo con las empresas y también con los gobiernos.

En primer lugar, es claro que se continuará discutiendo esta acción interna a la Organización, donde la Oficina seguirá impulsando la integración de la Declaración mediante una mayor colaboración entre las unidades técnicas, estableciendo una red formal de puntos focales para trabajar sobre las empresas multinacionales en las oficinas regionales, y en los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente. La idea es coordinar con los especialistas en el terreno, sobre todo en los ámbitos de normas, empresas y empleo, Como siempre, es importante que los sindicatos tomen contacto con los especialistas de ACTRAV, en caso de que quieran solicitar un apoyo de la OIT.

En segundo lugar, se habla de ayudar a los mandantes nacionales (gobiernos, empleadores y trabajadores) a designar puntos focales nacionales con una base tripartita (conforme a la orientación del C144). Sería importante partir de algunas experiencias (Argentina, Chile, Brasil) para fortalecer este trabajo, con una colaboración entre confederaciones sindicales nacionales y sindicatos sectoriales, incluyendo la participación de las federaciones sindicales internacionales.

El Consejo de Administración recomendó también estudiar la inclusión de temas relacionados con la Declaración de Empresas Multinacionales de la OIT en las órdenes del día de las reuniones regionales. Creemos entonces que la Reunión Regional Americana prevista para 2014 constituye una plataforma posible para la CSA y las FSI de presentar el trabajo realizado a lo largo de los últimos cuatro años por el Grupo de Trabajo sobre Transnacionales (GTTN), así como también para promover un posible trabajo bipartito y tripartito, a nivel sub-regional o regional.

En fin, la parte más sustancial de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales de la OIT que fue apoyada ampliamente por el Consejo de Administración señala que:

“El diálogo es el elemento central de la Declaración. Si una empresa y un sindicato aceptan de manera voluntaria utilizar las instalaciones de la OIT para celebrar una reunión y hablar, sin prejuicios, bajo una presidencia acordada por las secretarías de los Grupos de Trabajadores y de Empleadores, la reunión se organizaría con el apoyo de éstos. Este tipo de actividades se apoyarían a través del servicio de asistencia técnica de la OIT para empresas multinacionales y del departamento de normas internacionales del trabajo, así como por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.”

Lo anterior ofrece la oportunidad para convocar tanto a las empresas como a los sindicatos a celebrar un dialogo sobre los principios de la Declaración, lo cual puede ser de interés tanto para los sindicatos como para las mismas empresas.

Es claro que al principio no es seguro que todas las empresas quieran trabajar sobre los principios de la Declaración, mas quizás es probable que esto sea de interés para aquellas empresas y sindicatos que tengan fuertes acuerdos marco internacionales/ globales o acuerdos de negociación colectiva.

El desafío para los sindicatos es cómo aprovechar dicho espacio de diálogo internacional para fortalecer el espacio de negociación a nivel sectorial nacional.

II. Las Empresas Mundiales Latinas en el GTTN

ACTRAV participó de la reunión del GTTN a fines del 2012, en Montevideo, dando continuidad a su presencia en la reunión anterior. En esta oportunidad, ACTRAV cumplió con los compromisos tomados en 2011, respecto de dos temas: i) Seguimiento de la discusión sobre el nuevo mecanismo para la Declaración; y ii) Acompañamiento de los primeros estudios nacionales sobre agencias de empleo privadas, que habían sido acordados en la reunión del 2011.

Un segmento importante de la reunión fue la profundización del trabajo sindical sobre empresas mundiales latinas (EML), en el marco de una resolución específica del II Congreso de CSA (Foz, abril 2012), tema que conecta directamente con la Declaración de OIT. En la reunión se aprobó el plan de acción del Grupo para 2013-2014 sobre este tema.

- Desarrollo del primer acumulado de interrogantes sobre la actualidad y futuro de las EML desde el punto de vista del modelo productivo.
- Sistematización del enfoque de CEPAL sobre EML, desde la perspectiva del modelo de desarrollo.
- Propuesta de líneas básicas para la acción sindical en la dimensión laboral y productiva.
- Revisiones al mapa de las EML medidas por el empleo construido por el Grupo en 2012.
- Profundización del análisis del empleo en EML, diferenciando el permanente y el transitorio.
- Mapa específico sobre EML de países pequeños de América Latina, que actualmente no figuran por la escala de tamaño.
- Mapa sobre otras Empresas Mundiales, como referencia para ubicar las EML en un marco regional más amplio.
- Mapa específico sobre el sector finanzas, incluyendo los casos de holding con bancos propios financiadores de las actividades multilatinas.
- Registro de casos sobre EML referidos a violaciones a derechos laborales, sociales y ambientales, mediante una encuesta a las FSI.
- Registro de la estrategia de CUT Brasil sobre la exigencia de contrapartidas a los fondos de pensión y la banca de desarrollo nacional en relación a los préstamos a EML.
- Registro de experiencias de FSI en materia de Comités, Redes y Acuerdos Marco para EML, y evaluación sobre sus resultados.
- Estudio sobre las posibilidades de crear Consejos de Empresa Europeos para AML con presencia en Europa.
- Análisis sobre el papel de las políticas de renuncia fiscal en la promoción de EML. En coordinación con la Plataforma Continental sobre Fiscalidad de CSA.
- Análisis del caso de las EML de venta directa, en cuanto al tratamiento de las “asociadas” deslaboralizadas. Se han ubicado los casos de Natura, de Brasil y Belcorp, de Perú.
- Elaboración de una nota sobre EML desde una perspectiva histórica, incluyendo la pista brasileña sobre el Barón de Mauá en la segunda mitad del siglo XIX en Uruguay y Argentina.
- Elaboración de una nota sobre el uso del convenio 94 de OIT sobre contrataciones en el sector público, como un

acuerdo global básico para regular estas actividades, en el marco de la línea de trabajo de ICM sobre infraestructura.

- Exploración de la posibilidad de crear una Plataforma virtual con el Banco de Datos sobre EML y campaña sindicales en la web de CSA, con el apoyo de ACTRAV.

Este programa plantea un importante escenario, que atiende a la expansión de estas empresas bajo modalidades que implican un desafío adicional al sindicalismo de Latinoamérica y Caribe.

Anexo: Las Normas Internacionales en la Declaración de OIT

En las notas de pie de página de la Declaración, así como en el anexo, se hace referencia a cierto número de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que contienen disposiciones que son consideradas de importancia y que guardan relación con la Declaración, por haber contribuido a modelar sus disposiciones, en su carácter de referencia a los instrumentos pertinentes en los campos correspondientes. Pero no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración a que se refieren. De conformidad con su carácter voluntario, todas las disposiciones de la Declaración, ya procedan de los convenios y recomendaciones de la OIT o de otras fuentes, tienen carácter de recomendación, con la salvedad de las disposiciones de los convenios, que tienen carácter obligatorio para los Estados Miembros que los han ratificado. El listado resulta de la fusión de versiones de 1987, 1995, 2000 y 2006. Son un total de 69 convenios y recomendaciones, repartidos entre 31 convenios y 38 recomendaciones. Las citadas en la declaración son 41 (17 convenios y 24 recomendaciones), y otras que contienen disposiciones pertinentes son 28 (14 convenios y 14 recomendaciones)

I. Citados en la Declaración

CONVENIOS

29. sobre el t

29, sobre trabajo forzoso, 1930

87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

- 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- 100, sobre i 100. sobre igualdad de remuneración, 1951
105. sobre la 105. sobre abolición del trabajo forzoso, 1957
- 110, sobre las plantaciones, 1958
- 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- 115, sobre la protección contra las radiaciones, 1960
119. sobre la protección de la maquinaria, 1963
- 122, sobre la política del empleo, 1964
- 130, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- 135, sobre los representantes de los trabajadores, 1971
136. sobre el benceno, 1971
- 138, sobre la edad mínima, 1973
139. sobre el cáncer profesional, 1974
- 142, sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
- 148, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- 154, Sobre la negociación colectiva, 1981
- 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
162. sobre el asbesto, 1986
167. sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
- 168, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- 170, sobre los productos químicos, 1990
173. sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
174. sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
176. sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
182. sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- 184, sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001

RECOMENDACIONES

35. sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
69. sobre la asistencia médica, 1944
- 90, sobre igualdad de remuneración, 1951
92. sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951

94. sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952
110. sobre las plantaciones, 1958
111. sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
114. sobre la protección contra las radiaciones, 1960
115. sobre la vivienda de los trabajadores, 1961
116. sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
118. sobre la protección de la maquinaria, 1963
119. sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963
122. sobre la política del empleo, 1964
129. sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967
130. sobre el examen de reclamaciones, 1967
134. sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
144. sobre el benceno, 1971
146. sobre la edad mínima, 1973
147. sobre el cáncer profesional, 1974
156. sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
163. sobre la negociación colectiva, 1981
164. sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
165. sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
166. sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
169. sobre la política de empleo, 1984
171. sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
172. sobre el asbesto, 1986
175. sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
176. sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
177. sobre los productos químicos, 1990
180. sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
181. sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
183. sobre seguridad y salud en las minas, 1995
189. sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
190. sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
192. sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001
194. sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002
195. sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004

II. Otros instrumentos que el Consejo de Administración estimo que eran pertinentes en el contexto de la crisis.

- C.81. sobre Inspección Laboral, 1947
- C.129. sobre Inspección Laboral (Agricultura), 1969
- C144. sobre Consulta Tripartita, 1976
- C94. sobre Clausulas de Trabajo (Contratos Públicos), 1949
- C102. sobre Seguridad Social, 1952
- C131. sobre Salarios Mínimos, 1970
- C143. sobre Trabajadores Migrantes(Provisiones Suplementarias),1975
- C175. sobre el Trabajo a tiempo parcial, 1994
- C177. sobre Trabajo a domicilio, 1996
- C183. sobre Protección a la Maternidad, 2000
- R.113. Consulta(a nivel industrial y nacional, 1960
- MLC. sobre Trabajo Maritimo,2006
- R.198. sobre relación de empleo,2006
- C.187. sobre Marco Promocional para la Salud y Seguridad en el trabajo, 2006
- C188. sobre Trabajo en la Pesca, 2007
- R.200. sobre HIV y AIDS, 2010
- Declaración de la OIT sobre la Justicia Social Para Una Globalización Equitativa, 2008.
- PGE, Pacto global para el empleo, 2009

