



Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas

Antecedentes de los Acuerdos Marco Internacionales en la FITIM





Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas

Antecedentes de los Acuerdos Marco Internacionales en la FITIM

*Documento básico preparado para la Conferencia Mundial sobre AMI,
Frankfurt del Meno (Alemania),
26 – 27 de septiembre de 2006*

Indice

Prefacio	1
1. El código tipo y más - debate en la FITIM.....	2
2. Experiencias con los acuerdos existentes	5
2.1 Iniciación y negociación.....	5
2.2 Comparación del contenido	7
Título.....	7
Normas Laborales Fundamentales de la OIT.....	7
Ambito mundial.....	7
Proveedores.....	7
Relación con las leyes nacionales	8
2.3 Aplicación	9
Indesit/Merloni	9
Volkswagen	10
LEONI	11
DaimlerChrysler.....	11
Aplicación regional.....	12
2.4 Observancia	13
3. Resumen	14

Prefacio

La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) ha reconocido desde hace mucho la necesidad de elaborar mecanismos para negociar con empresas multinacionales a nivel mundial. En los diez últimos años se han debatido activamente en los Congresos, las reuniones del Comité Central y del Comité Ejecutivo de la FITIM Acuerdos Marco Internacionales (AMI - conocidos anteriormente como códigos de conducta).

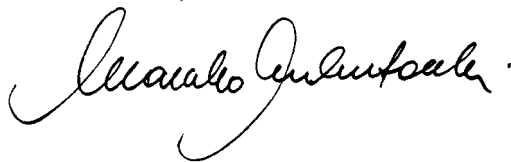
La finalidad de ese documento es ayudar a los participantes a preparar las discusiones en la Conferencia Mundial sobre AMI proporcionándoles el contexto histórico y político en que se han negociado AMI e información práctica sobre su contenido y utilización hasta ahora.

La finalidad de este documento no es sustituir el debate en la Conferencia, razón por la cual no se sacan deliberadamente conclusiones ni se ofrecen soluciones sobre los numerosos problemas que plantea, y que han surgido de la experiencia de la FITIM con los AMI.

Deseo reconocer aquí la inapreciable asistencia de los miembros del grupo de planificación que se creó para trabajar en los preparativos de la Conferencia, así como la labor del Secretariado para agruparlo todo. Al preparar este documento también hemos tenido en cuenta la labor sobre AMI realizada por Euan Gibb, ex pasante en la FITIM.

Espero que todos consideren útil este documento de antecedentes, y que les ayude a preparar su participación en la Conferencia Mundial sobre AMI. Confío en que haya algunos debates animados, e incluso controvertidos, y, lo que es aún más importante, que la Conferencia acabe con algunas recomendaciones claras sobre el camino que debe seguir la FITIM respecto a los AMI.

Solidariamente,



Marcello Malentacchi
Secretario General

1. El código tipo y más - debate en la FITIM

En el Congreso de la FITIM de 1997, celebrado en San Francisco, los delegados apoyaron un Programa de Acción en que se introducía el objetivo de negociar códigos de conducta empresariales con el fin de que los derechos de los trabajadores formaran parte del diálogo nacional obreropatrol. Desde el comienzo se vio claramente que iban a negociarse esos códigos y que se convertirían en acuerdos entre la FITIM y empresas transnacionales (ETN). Los códigos se basarían en instrumentos existentes como la Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Originalmente, la intención era que el Comité Ejecutivo de la FITIM decidiera las ETN elegidas.

Después del Congreso se creó un grupo de trabajo para formular recomendaciones sobre códigos de conducta, que decidió centrar su labor en la redacción de un código de conducta tipo. El código de conducta tipo de la FITIM fue adoptado luego en la reunión del Comité Ejecutivo de diciembre de 1998 (*véase el recuadro, página 4*). El modelo de la FITIM se basaba en el de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Otras Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) utilizaban modelos muy similares.

En el Programa de Acción de 2001-2005 adoptado en el Congreso de Sydney se comprometió la FITIM a seguir defendiendo la adopción del código de conducta tipo en todas las empresas donde los afiliados tuvieran miembros. Se trataba de negociar al menos uno de esos acuerdos en cada uno de los principales sectores metalúrgicos durante el período entre Congresos. Y, en efecto, durante ese período se firmaron diez AMI en cinco sectores. Al informar en el Congreso de 2005, el Secretario General de la FITIM, Marcello Malentacchi, señaló el aspecto problemático de este éxito, a saber, que todos los acuerdos se habían concertado con ETN radicadas en Europa, y solicitó esfuerzos para tratar con compañías de fuera de Europa, particularmente en América del Norte y en Asia.

En 2002 se adoptó el término Acuerdo Marco Internacional (AMI) para distinguir claramente los acuerdos negociados por la FITIM y sus afiliados del tipo de códigos de conducta voluntarios que las empresas adoptaban cada vez más unilateralmente, a fin de demostrar ostensiblemente su compromiso de responsabilidad social.

En esa época se habían firmado varios acuerdos, lo que permitió al Comité Ejecutivo de la FITIM, en su reunión de San Diego, en diciembre de 2002, examinar los progresos realizados e identificar algunos de los principios y problemas resultantes de esa experiencia.

En la reunión se identificaron los siguientes principios:

- La FITIM debería intervenir desde el comienzo
- Un AMI había de firmarlo un dirigente de la FITIM o una persona designada por ella
- El acuerdo había de abarcar todas las plantas o instalaciones de una compañía en el mundo

- Debía ser negociado por la FITIM y la dirección a nivel mundial
- Los sindicatos del país sede y, cuando existieran, los Consejos Mundiales deberían desempeñar una función destacada en las negociaciones
- Había que consultar a los sindicatos del país anfitrión
- El AMI ha de hacer referencia a las Normas Laborales Fundamentales de la OIT, e incluir algunos compromisos de la compañía para ejercer presión sobre los proveedores para aplicar los principios del AMI
- En la aplicación han de intervenir los sindicatos
- La dirección ha de informar a los trabajadores y a los sindicatos de todas sus operaciones sobre el AMI y los medios para hacer denuncias en virtud de él.

Se insistió particularmente en la función esencial de la FITIM para representar a los trabajadores fuera del país sede de la compañía en el proceso.

Hubo llamamientos para una mayor divulgación con el fin de ampliar los AMI. En particular, las compañías que se resisten mucho a ellos son precisamente las que deben elegirse.

El Comité Ejecutivo señaló asimismo nuevos problemas. Por ejemplo, las compañías se resistían a que la FITIM actuara como parte signataria y también a que interviniera en el proceso de vigilancia, que preferían mantener a nivel nacional. En esa fase, era evidente la necesidad de abordar la cuestión del comportamiento de los proveedores, puesto que algunos de los mayores problemas con grandes ETN tenían su origen en las cadenas de suministro.

Justamente seis semanas antes de la reunión del Comité Ejecutivo de diciembre de 2002 se firmó un acuerdo entre General Motors Europa, el Comité de Empresa Europeo (CEE) de GM y la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) sobre los principios de responsabilidad social en las operaciones europeas de la compañía¹. Esto dio lugar a un debate sobre si los acuerdos regionales eran un paso hacia un acuerdo internacional, o si eran realmente un medio de lograr tal acuerdo. Hasta ahora no se ha firmado un AMI en GM ni se vislumbran perspectivas de lograrlo.

Desde 2003 se ha seguido concediendo gran prioridad a los AMI, y en las subsiguientes reuniones del Comité Ejecutivo se han presentado informes sobre los progresos. En los debates se ha destacado la necesidad de que todos los sindicatos interesados estén informados desde el comienzo, la función central de la FITIM y la necesidad de una aplicación efectiva. Se ha planteado frecuentemente la importancia de firmar AMI con compañías norteamericanas y japonesas, y se ha señalado la dificultad de lograrlo.

¹ Poco después también se firmó un acuerdo entre Ford Europa y su CEE.

El Acuerdo Marco Tipo de la FITIM

El Acuerdo Marco Tipo de la FITIM (AMI Tipo) fue adoptado por el Comité Ejecutivo de la FITIM como base para negociar Acuerdos Marco Internacionales (AMI) con empresas transnacionales.

En el AMI Tipo hay 3 componentes esenciales:

- Las Normas Laborales Fundamentales de la OIT - referenciadas como tales.
- La exigencia de que contratistas y proveedores respeten las normas de los AMI
- La participación de los sindicatos en la aplicación.

Las Normas Laborales Fundamentales de la OIT

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1998 una 'Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo', considerada como una expresión de compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a respetar los valores humanos básicos. La Declaración obliga a los Estados miembros de la OIT a respetar y promover los principios y derechos en cuatro categorías, se hayan ratificado o no los Convenios pertinentes. En la Declaración se dice claramente que esos derechos son universales, y que se aplican a todas las personas en todos los Estados.

Las cuatro categorías son:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios de la OIT núms. 87, 98 y 135 y Recomendación núm. 143)
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios de la OIT núms. 29 y 105)
- La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios de la OIT núms. 138 y 182) y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios de la OIT núms. 100 y 111).

Estos convenios 'fundamentales' son la base del AMI Tipo, en el que se estipula que se debe hacer referencia expresa a ellos por su número.

La disposición sobre los proveedores

En muchos casos, los peores abusos de los derechos laborales no tienen lugar en la compañía que firma el AMI, sino en las compañías que hacen suministros. Por esta razón, el AMI Tipo contiene una cláusula en la que se declara que la compañía exigirá a sus contratistas, sus subcontratistas, proveedores principales y concesionarios (titulares de concesiones) que proporcionen las condiciones y respeten las normas del AMI al producir y distribuir productos o componentes a la compañía.

Participación del sindicato en la aplicación

En el AMI Tipo se pide que se cree un grupo de vigilancia obreropatronal. El principio es que los sindicatos han de desempeñar una función para vigilar la aplicación del AMI y detectar cualquier infracción e informar al respecto.

Disposiciones adicionales

- En el AMI Tipo también se dice que:
- La compañía adoptará un enfoque positivo respecto a las actividades de los sindicatos y una actitud abierta respecto a sus actividades de organización.
- Durante conflictos obreropatronales, la compañía no contratará a otros trabajadores para sustituir a los que intervengan en el conflicto.
- Los sueldos y las prestaciones pagados por una semana normal de trabajo deben cumplir al menos las normas legales e industriales mínimas, y ser también suficientes para atender las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, y proporcionar algún ingreso discrecional.
- Las horas de trabajo no deben degradar la salud del trabajador ni otros aspectos de la vida productiva.
- Se proporcionará un medio de trabajo sano y seguro, y se fomentarán las mejores prácticas de salud y seguridad en el trabajo.

2. Experiencias con los acuerdos existentes

La FITIM ha firmado hasta la fecha 15 AMI, el primero en 2001 con Merloni (Indesit), y más recientemente con PSA Peugeot Citroën (*véase el cuadro más abajo*). De los 15 AMI, ocho corresponden al sector del automóvil o de sus suministros. Los otros acuerdos corresponden a los sectores de electricidad y electrónica, industrias mecánicas, siderurgia y aeroespacial. Como ya se ha señalado, todos los AMI se han firmado con compañías europeas.

<i>Nombre de la compañía</i>	<i>Fecha</i>	<i>País</i>	<i>Industria</i>
Merloni (Indesit)	2001	Italia	Electrodomésticos
Volkswagen	2002	Alemania	Automóvil
DaimlerChrysler	2002	Alemania	Automóvil
LEONI	2002	Alemania	Hilos y cables
GEA	2003	Alemania	Electromecánica
SKF	2003	Suecia	Cojinetes de rodillos y juntas
Rheinmetall	2003	Alemania	Componentes de automóviles, equipamiento de armas, electrónica
Bosch	2004	Alemania	Automóvil, equipo industrial, bienes de consumo y tecnología de construcción
Prym	2004	Alemania	Pulsadores metálicos Partes de contacto eléctricas
Renault	2004	Francia	Automóvil
Röchling	2004	Alemania	Plástico industrial, electromecánica del automóvil, ingeniería eléctrica
EADS	2005	Francia	Aeroespacial, defensa
BMW	2005	Alemania	Automóvil
Arcelor	2005	Luxemburgo	Siderurgia
PSA Peugeot Citroën	2006	Francia	Automóvil

2.1 Iniciación y negociación

Al iniciar un AMI con ETN, la práctica ha consistido en lograr el mayor número de acuerdos posible dirigiéndose a compañías que más probablemente acepten un AMI.

No ha habido procedimientos estándar para iniciar o negociar los AMI firmados hasta ahora. Cuando un AMI lo ha iniciado un órgano como el CEE o el Comité de Empresa Mundial (CEM), o un órgano equivalente, generalmente ha sido ese órgano el que ha continuado dirigiendo las negociaciones. Por ejemplo, en el caso de EADS, el CEE se dirigió a la compañía para lograr un AMI durante sus reuniones regulares. Antes de firmarse el acuerdo se enviaron copias a los sindicatos mundiales con miembros en EADS. En BMW se aplicó un procedimiento similar. En Volkswagen, fue el CEM el que inició negociaciones con la compañía. Cuando las negociaciones se estancaron, sobre cuestiones de contenido y sobre si el acuerdo lo firmaría la FITIM, intervino el Presidente de la FITIM para salir del estancamiento. El Presidente firmó finalmente el AMI de Volkswagen en nombre de la FITIM. En el caso de Arcelor, el CEE inició una propuesta para un AMI, pero fue la FITIM quien presentó un proyecto de AMI para discutirlo y dirigió las negociaciones.

Los AMI firmados con Renault y PSA Peugeot Citroën fueron iniciados por la empresa, que se dirigió directamente a la FITIM. Es interesante señalar que debido a ello la FITIM desempeñó una clara función de liderazgo en todo el proceso y actuó como coordinadora. En ambos casos, la FITIM organizó reuniones con los afiliados concernidos o consultó con ellos por correo electrónico o teléfono, para discutir cuestiones críticas, y convino en una posición y una estrategia sindicales comunes, contribuyendo así a un sentido de implicación de los sindicatos fuera del país sede.

El destacado papel de los CEE en la iniciación, negociación, aplicación y vigilancia de AMI a nivel mundial lo han señalado como causa de preocupación varios afiliados a la FITIM, no todos ellos del exterior de Europa. Por ejemplo, el afiliado británico Amicus declara en su documento su posición sobre los AMI que:

"Los CEE no tienen actualmente mandatos de negociación, su composición puede abarcar miembros no sindicales cuyas opiniones pueden no ser favorables, y claramente sólo representan a los de Europa. Por lo tanto, si bien un CEE fuerte y eficaz puede desempeñar una útil función para impulsar una iniciativa de AMI, han de ser los sindicatos nacionales trabajando conjuntamente, bajo la dirección de la Federación Sindical Internacional o las Federaciones Sindicales Internacionales, quienes determinen el programa y el contenido de toda campaña para llegar a un AMI con una empresa multinacional."

En 2002, el afiliado alemán IG Metall fijó el objetivo de lograr 25 AMI para 2010. IG Metall ha desempeñado una gran función en la instigación de AMI, con nueve de los 15 acuerdos firmados por la FITIM. A partir de esta experiencia, han logrado identificar algunos de los problemas y ofrecer asesoramiento a otros que consideran la posibilidad de dirigirse a una empresa para firmar un AMI. En 2004, IG Metall publicó una guía para CEE sobre iniciación, negociación y aplicación de AMI, declarando que, actuando en estrecha cooperación con federaciones sindicales internacionales, los CEE "gozan de la mayor legitimidad para concertar acuerdos aplicables a grupos completos en bien de sus trabajadores"². En esa guía se resalta que, con independencia del proceso de negociación, la FITIM ha de ser informada y participar desde el comienzo, y ha de firmar siempre el acuerdo. Se ha dado efectivamente una amplia interpretación al requisito de la firma de la FITIM. Se han firmado acuerdos en nombre de la FITIM por su Secretario General, su Presidente, un jefe de departamento de la FITIM, los sindicatos nacionales, presidentes de CEM y la FEM.

² Normas sociales mínimas en grupos multinacionales, Stefan Rüb, IG Metall Vorstand, 2004.

En enero de 2006, la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) celebró un seminario sobre AMI que concluyó, entre otras cosas, que si bien no hay reglas establecidas para determinar el perfil de los iniciadores de un AMI, la FITIM tiene una función de liderazgo y responsabilidad que desempeñar. Lo más importante es asegurarse de que los sindicatos pertinentes son informados y consultados desde el comienzo, para garantizar un sentido de implicación que conducirá a la efectiva aplicación del AMI. Esta perspectiva ha sido corroborada por varios afiliados a la FITIM de fuera de Europa que no han considerado que se les haya informado debidamente durante el proceso. Informan de que alentar a los miembros sindicales a participar activamente en la aplicación es, consecuentemente, mucho más difícil.

La experiencia de IG Metall le ha llevado a concluir que las negociaciones han de prepararse muy bien antes de iniciarse, a fin de poder desarrollar una estrategia de negociación. Hay que tener una idea clara de la compañía y de su estructura de adopción de decisiones, de los lugares de producción en todo el mundo y de la situación sindical en las diferentes plantas, así como de la información sobre las relaciones existentes entre los sindicatos y la dirección.

2.2 Comparación del contenido

El contenido de los AMI varía considerablemente, y en algunos casos diverge mucho del Acuerdo Marco Tipo de la FITIM.

Título

El hecho de que incluso los títulos de los acuerdos difieran entre sí, y de que sólo un AMI (EADS) se denomine realmente Acuerdo Marco Internacional, ha contribuido a la confusión sobre la condición y el significado de los AMI, particularmente en la manera en que difieren de los códigos de conducta unilaterales de las compañías.

Normas Laborales Fundamentales de la OIT

En el Acuerdo Marco Tipo de la FITIM se declara que en los AMI hay que exigir que las compañías observen las Normas Laborales Fundamentales de la OIT, a las que debe hacerse expresamente referencia por su número. Sin embargo, ha habido algunas desviaciones de este principio. Por ejemplo, en los AMI de Volkswagen y DaimlerChrysler no se hace referencia a los Convenios de la OIT por su número ni se menciona en absoluto la negociación colectiva. En el acuerdo de SKF sólo se hace referencia a un Convenio de la OIT, que es el correspondiente al trabajo infantil.

Ambito mundial

Casi todos los AMI cumplen el requisito de que el acuerdo abarca a todas las plantas o instalaciones de una compañía en el mundo, con la notable excepción de Volkswagen, que limita la aplicación del AMI a los países y regiones representados en el Comité de Empresa Mundial del grupo, que no incluye a China.

Proveedores

La obligación de incluir algún compromiso de la compañía para ejercer presión sobre los proveedores a fin de que apliquen los principios del AMI se ha interpretado de diversas

formas. En la mayoría de los acuerdos hay una formulación similar a 'la compañía X apoya y alienta a sus proveedores a que tengan en cuenta estos principios en su propia política empresarial. Considera esto como una base ventajosa para futuras relaciones empresariales'.

En dos de los AMI, la cláusula relativa a los proveedores es considerablemente más débil. En el AMI de Merloni se dice que 'se considerará la adopción de los instrumentos más apropiados para garantizar el cumplimiento de los Convenios de la OIT por los proveedores directos'. En el acuerdo de SKF meramente se dice que 'SKF alienta a sus proveedores a adherirse a códigos de conducta similares'. Si se considera que en el acuerdo de SKF no se hace siquiera referencia a los Convenios fundamentales de la OIT, esto no tiene gran valor.

Por otro lado, hay tres AMI con disposiciones sobre los proveedores mucho mejores: Bosch – "Bosch no trabajará con ningún proveedor que se demuestre que no cumple las Normas Laborales Fundamentales de la OIT."

EADS – "El cumplimiento de las normas de EADS sirve de criterio para elegir a los proveedores. Por lo tanto, EADS espera que todos sus proveedores reconozcan y apliquen los principios de este acuerdo marco."

PSA Peugeot Citroën – "Al pedir presupuestos a los proveedores, PSA Peugeot Citroën conviene en que garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, según se define en el Capítulo 2, es un factor determinante para elegir a los proveedores del grupo. Todo incumplimiento de las exigencias sobre derechos humanos dará lugar a un aviso de PSA Peugeot Citroën, y habrá que elaborar un plan de medidas correctivas. El incumplimiento de esos requisitos dará lugar a sanciones, incluida la eliminación del grupo de proveedores."

Relación con las leyes nacionales

Procese señalar que, con excepción del acuerdo de Arcelor, todo AMI permite en alguna forma su aplicabilidad en relación con las leyes nacionales. En la mayoría de los casos, esto únicamente equivale a un compromiso de la compañía a respetar las leyes nacionales. Por lo tanto, suscita la cuestión de si meramente por firmar un AMI la compañía se compromete a respetar las leyes de los países en que opera, o si las compañías equiparan sus responsabilidades de los AMI con el incumplimiento de leyes, más bien que con el respeto de normas laborales reconocidas internacionalmente.

Preocupa más aún la redacción de los acuerdos de Volkswagen y LEONI, en que la realización de los objetivos del AMI se somete a la consideración de la "ley aplicable y las costumbres prevalecientes", en los diferentes países y lugares. Si bien no está claro cuál puede ser el efecto real de incluir esa cláusula, si la finalidad de los AMI es proporcionar una norma más alta cuando las leyes nacionales son inadecuadas en lo que respecta a las Normas Laborales Fundamentales de la OIT, esta clase de disposiciones puede debilitar tal intención. Afiliados a la FITIM en Estados Unidos han señalado que compañías que operan allí citan constantemente la primacía de las leyes nacionales y estatales sobre los derechos sindicales contenidos en los AMI firmados por la compañía a nivel mundial (véase más adelante Observancia).

En el acuerdo de LEONI se hace algún intento para evitar esta situación, con la redacción "Se reconoce el derecho básico de todos los empleados a crear sindicatos y representaciones de los trabajadores y unirse a ellos. Sin embargo, el cumplimiento de este derecho humano no ha de contravenir las disposiciones reglamentarias nacionales ni

los acuerdos existentes siempre y cuando no violen los Convenios de la OIT (núms. 87 y 98). La libertad de asociación y la protección del derecho de sindicación se garantiza también en los países en que esa libertad y ese derecho no estén reconocidos como derechos". Todavía hay que someter a prueba la aplicación de esta disposición, y no está claro cómo la compañía determinará si las leyes laborales de un determinado país violan o no los convenios pertinentes de la OIT.

Al considerar el contenido de los AMI, ha de tenerse en cuenta la cautela señalada por IG Metall en su guía sobre los AMI de que 'Es mucho mejor no tener un Acuerdo Marco Internacional que tener un acuerdo débil: un acuerdo débil y frágil únicamente mejora la imagen de la compañía, pero difícilmente permitirá mejorar las condiciones de los trabajadores.' Además, según muestra la experiencia, los acuerdos débiles influyen en las futuras negociaciones de AMI dando una ventaja estratégica a las direcciones de las empresas que únicamente están interesadas en firmar un acuerdo de alcance limitado.

2.3 Aplicación

Según ha mostrado la experiencia, para la aplicación efectiva hay que disponer de considerables recursos para dirigir las reuniones, mantener redes y coordinar actividades. También es evidente que la FTTIM no dispone de los recursos para gestionar este nivel de aplicación en todas las compañías con las que ha firmado AMI.

La aplicación de los AMI existentes no ha sido muy uniforme. En algunos casos, las únicas medidas adoptadas han consistido en que los trabajadores dispongan de una copia del acuerdo en el idioma apropiado (y en algunas compañías ni siquiera esto se ha hecho). En otros, se han adoptado medidas concretas para crear redes sindicales internacionales y elaborar planes de acción a fin de utilizar plenamente los AMI para ampliar el ámbito sindical en la compañía y en sus proveedores, y lograr que se actúe sobre las denuncias.

En ciertos AMI con compañías como Prym y Rheinmetall, la FTTIM no ha iniciado todavía ninguna medida de aplicación, ni tiene conocimiento de que los sindicatos a nivel mundial hayan tomado tales medidas.

A continuación se dan algunos ejemplos de aplicación activa:

Indesit/Merloni

El AMI de Merloni fue el primero firmado por la FTTIM (en 2001), pero la primera reunión sobre la aplicación no se celebró hasta marzo de 2006. A la reunión asistieron enlaces sindicales y coordinadores de sindicatos nacionales/locales del Reino Unido, Rusia e Italia, y su principal finalidad era elaborar un plan de acción coordinado para la aplicación del AMI.

Los participantes intercambiaron información sobre la situación de las relaciones de trabajo en Indesit/Merloni en sus respectivos países, en particular con respecto a convenios colectivos, tendencias del empleo, respeto en la práctica de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, tiempo de trabajo y remuneraciones y paridad de género.

La reunión identificó la necesidad de que la FTTIM y sus afiliados:

- Establezcan una coordinación sistemática (centrada en el intercambio regular de información y en la vigilancia de la aplicación del AMI) e identifiquen una persona de contacto en cada unidad de producción y en cada sindicato que intervenga, así como en el Secretariado de la FITIM.
- Se dirijan a la dirección de la compañía para celebrar una reunión con la FITIM a fin de discutir la futura vigilancia del respeto de las disposiciones del AMI, y la aplicación del AMI a lo largo de la cadena de suministros.
- Abran una discusión entre la FITIM y sus afiliados en Turquía y Polonia sobre la organización de los trabajadores en las plantas de Indesit/Merloni.
- Recopilen información sobre Indesit/Merloni en China y consideren un plan de acción para la aplicación del AMI en ese país.
- Celebren reuniones periódicas en las que participen representantes de los trabajadores y coordinadores de los sindicatos de todos los lugares en que haya instalaciones de Indesit/Merloni.
- Colaboren estrechamente con la FEM y con el CEE de Indesit/Merloni en todas las actividades correspondientes a la aplicación del AMI, incluidas reuniones conjuntas y el intercambio regular de información.
- Informen a los trabajadores y a sus representantes y hagan que intervengan en todas estas actividades.

Volkswagen

En Volkswagen se han dado varios pasos para la aplicación del AMI. En 2003 se envió un estudio a los representantes de los trabajadores y a los administradores de personal de las diferentes compañías y plantas preguntándoles qué medidas se habían adoptado para que el personal conociera el acuerdo. En el estudio se solicitaba también información sobre si en las plantas se habían aplicado todas las cláusulas del AMI. Además, se realizaron entrevistas con las delegaciones que asistieron a la reunión del Comité de Empresa Mundial de VW en 2003 sobre las respuestas al cuestionario.

El único caso notificado del estudio de un posible incumplimiento de las Normas Laborales Fundamentales de la OIT fue la cuestión de "trabajadores de confianza" en Volkswagen de México, en que se clasifica artificialmente a los trabajadores como "trabajadores de confianza", como medio de impedirles que se unan al mismo sindicato que los trabajadores manuales. En 2005 se realizó un segundo estudio, y los resultados se presentaron en la reunión del Comité de Empresa Mundial en 2006. Una vez más, el único caso posible notificado de violación era que a los trabajadores no manuales de México se les negaba el derecho a unirse al sindicato de trabajadores manuales.

En el estudio se demostró que ni la dirección ni los representantes de los trabajadores en todas las compañías y plantas cumplían sus obligaciones de informar a las compañías proveedoras de la existencia y las obligaciones del AMI. Un caso positivo es que Autoeuropa en Portugal informó de que el comité de empresa celebra reuniones regulares con los comités de empresa y los sindicatos de las plantas de proveedores.

Algunos casos de incumplimiento por compañías proveedoras en Alemania se han comunicado directamente al comité de empresa de Wolfsburgo, y se han resuelto en coordinación con la dirección. El Consejo de Administración de Volkswagen ha decidido que, en el futuro, los proveedores habrán de confirmar que conocen el AMI en el proceso de suministro en línea que formará parte del procedimiento de auditoría general de las compañías proveedoras.

LEONI

La activa aplicación del AMI de LEONI comenzó en 2005, con una reunión en Alemania de representantes de planta y delegados sindicales. La finalidad era fomentar una mejor comprensión del AMI entre los sindicatos, desarrollar redes en las plantas y países y hallar maneras de aplicar el AMI y de utilizar su potencial como instrumento de organización. Se insistió sobre todo en ayudar a los sindicatos a organizar a los trabajadores en plantas no sindicadas.

Un resultado positivo es que el afiliado a la FITIM Solidaritatea Metal ha podido sindicarse a dos grandes plantas de LEONI en Rumania, y aplicar la negociación colectiva en una de ellas. Se ha iniciado la labor para establecer contacto con plantas actualmente no sindicadas de Polonia, Eslovaquia y Ucrania.

El segundo aspecto de aplicación ha sido desarrollar un diálogo directamente entre la FITIM y la dirección de las empresas a nivel mundial. Representantes de la FITIM, de IG Metall y del CEE de LEONI se reunieron con la dirección de la compañía en junio de 2006. Las discusiones se centraron en la vigilancia del respeto del AMI en las plantas y en la manera de aplicarlo entre los proveedores.

La labor de aplicación de la FITIM con LEONI ha mostrado que:

- A pesar de las seguridades de la dirección, los trabajadores (e incluso directores) de las plantas han tenido un conocimiento o una comprensión sumamente limitados del AMI.
- Es preciso hacer mucho más para identificar a los proveedores y asegurarse de que conocen el AMI. La compañía no ha podido proporcionar hasta ahora ninguna prueba de que los proveedores hayan sido informados del AMI.
- Los representantes sindicales en la compañía pueden establecer contacto con los trabajadores en otros países mediante redes internas de la compañía, y ayudarles en materia de sindicación. Se encargó a cada uno de los representantes sindicales en la reunión de aplicación de establecer contacto con los trabajadores en plantas no sindicadas y transmitirles información sobre el AMI.

DaimlerChrysler

En 2003, el Comité Mundial de Empleados de DaimlerChrysler organizó una reunión de expertos con la compañía, a la que asistió la FITIM, para acopiar ideas y perspectivas sobre el AMI, su aplicación y vigilancia. Asistieron representantes de la OIT, la CIOSL, IG Metall y una serie de ONG que intervienen en cuestiones laborales. El mensaje fue que no se debe excluir de la aplicación a ningún interesado y que, si bien los sindicatos son los que están en mejor situación de vigilar los AMI, se acoge con satisfacción la asistencia de ONG reconocidas, especialmente donde los sindicatos son débiles o no existen.

Las reuniones regionales de la FITIM en el sector del automóvil han ofrecido nuevas oportunidades para discutir la aplicación en DaimlerChrysler, mediante cursillos a nivel de la empresa, que también han sido útiles en otras compañías de automóviles que han firmado AMI. Por ejemplo, en Brasil se identificaron en 2005 prioridades para la aplicación regional como intercambios de información, comunicación efectiva para la acción colectiva y el uso de redes existentes y su mejor funcionamiento.

Una iniciativa reciente en DaimlerChrysler ha sido negociar normas sobre salud y seguridad en el trabajo, como ampliación del AMI. Esas normas comprenden la consulta y la vigilancia con representantes de los trabajadores y, como el propio AMI, se aplican a los proveedores.

Aplicación regional

En América Latina se celebró en Brasil, en noviembre de 2005, un seminario regional sobre aplicación y vigilancia de AMI. A la reunión asistieron sindicatos afiliados con representantes de planta de compañías con AMI, entre ellas Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch y Renault.

La reunión aprobó un plan de acción que comprende:

- Una campaña de información sobre AMI.
- Establecimiento de redes de comunicación entre sindicatos en la misma compañía y entre sindicatos con AMI en diferentes compañías.
- Estrategias de aplicación, incluido un mapa regional de proveedores.
- Elaboración de proyectos de supervisión social con ONG.

El afiliado argentino ASIMRA está tratando actualmente de utilizar los AMI de Renault, SKF y Volkswagen para organizar a los trabajadores no manuales, categoría de trabajadores que las compañías tratan con frecuencia de excluir de la cobertura sindical.

En Africa Meridional, la oficina regional de la FITIM celebra cursillos sobre AMI a los que asisten representantes de compañías con AMI y de proveedores, para ayudarse mutuamente en la aplicación. Representantes de plantas aportan listas de compañías proveedoras a la reunión. Esas listas se utilizan para decidir qué compañías proveedoras deben elegirse para la sindicación, asignándose recursos en consecuencia. En esos cursillos se ha suscitado cierto número de preocupaciones sobre las consecuencias de utilizar AMI para resolver denuncias. Delegados sindicales informaron de que sindicatos de plantas proveedoras dependen cada vez más de trabajadores de Europa para abordar sus problemas. Esto tiene el efecto de debilitar a esos sindicatos y de reducir su capacidad para tratar conflictos. En muchas reuniones mundiales se dice a los enlaces sindicales que no tomen medidas localmente, sino que remitan todos los conflictos al comité de empresa correspondiente. Surge otro problema cuando plantas de proveedores se cierran como resultado de acciones de observancia del AMI, y el proveedor influye en los trabajadores y en la comunidad para culpar a los sindicatos de la compañía con AMI del cierre.

Todos los representante regionales de la FITIM asistieron recientemente a una reunión celebrada en Sudáfrica para destacar la importancia de la función que pueden desempeñar las oficinas regionales de la FITIM en la aplicación de AMI. En la reunión se discutió también la necesidad de que las oficinas regionales se centren en crear sindicatos nacionales fuertes, no sólo como requisito previo de la aplicación efectiva de AMI, sino para desarrollar condiciones en las que pueda ejercerse presión sobre ETN que se resisten a negociar y firmar AMI con la FITIM. Esto es particularmente importante porque en algunas regiones hay pocas o ninguna compañía con AMI.

2.4 Observancia

Es importante reconocer desde el comienzo que a nivel mundial no existen mecanismos legales de observancia. Esto significa que toda observancia de las disposiciones de los AMI depende casi exclusivamente de la capacidad y de la fuerza de los sindicatos para obligar a las compañías a resolver las denuncias.

Hasta la fecha ha habido relativamente pocos ejemplos de casos en que se hayan planteado denuncias en virtud de un AMI, e incluso menos que se hayan resuelto. Sin duda, la mayor experiencia en el tratamiento de denuncias en virtud de un AMI se ha dado en DaimlerChrysler, donde se han identificado diez casos concretos de violaciones, siete de ellos relacionados con proveedores y tres con comerciantes. La mayoría de las denuncias se refieren a incumplimientos de las disposiciones del AMI sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Las denuncias en virtud del AMI se canalizan al Comité Mundial de Empleados (CME) de DaimlerChrysler, a través de la FITIM o directamente. El CME está integrado por representantes de plantas mundiales que trabaja en coordinación con la FITIM para tratar las denuncias. Hasta ahora, todos los casos se han resuelto mediante un procedimiento que comprende:

- Indicación de las violaciones supuestas a la dirección de DaimlerChrysler.
- Examen por la dirección de DaimlerChrysler.
- Carta al proveedor, pidiéndole que examine y cumpla el AMI.
- En algunos casos, acciones de solidaridad local.

Un ejemplo de un caso resuelto en virtud del AMI con DaimlerChrysler citado con frecuencia es el de Ditas, un proveedor turco de DaimlerChrysler. En 2002, los trabajadores de Ditas se declararon en huelga porque el empleador se negaba a respetar los derechos sindicales en el lugar de trabajo y a negociar con el sindicato, incumpliendo así los Convenios núm. 87 sobre libertad sindical y núm 98 sobre derechos de sindicación y negociación colectiva de la OIT, así como el AMI de DaimlerChrysler que abarca a los proveedores. Una carta del CME a la dirección sobre el incumplimiento influyó mucho para lograr una solución negociada.

En Brasil, ocho proveedores han sido sustituidos debido a la presión de los sindicatos sobre la compañía para aplicar el AMI. El afiliado a la FITIM CNM-CUT ha logrado aducir la legalidad de un paro en DaimlerChrysler sobre un incumplimiento del proveedor Grob, debido a la disposición del AMI sobre los proveedores.

Además de DaimlerChrysler, se dispone de algunos ejemplos claros de incumplimiento de un AMI planteados y resueltos, bien en la propia compañía o en sus proveedores. Posiblemente se hayan planteado y resuelto incumplimientos a nivel nacional, no comunicados a la FITIM, por no haber sido necesario para resolver la denuncia. Sin embargo, esos ejemplos pueden ser sumamente útiles para conocer mejor cómo pueden utilizarse los AMI.

En la Conferencia Mundial sobre Bosch celebrada en Alemania en 2006 se plantearon varias denuncias sobre acciones de la compañía, algunas de las cuales incumplían las disposiciones del AMI sobre libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, discriminación y el derecho a igualdad de remuneración. En la reunión se vio claramente

que la dirección de Bosch no está dispuesta a tratar denuncias sobre AMI centralmente, pero mantiene que se deben tratar a nivel local.

Una de las denuncias planteadas en la reunión se refería a la planta Dobby, propiedad de Bosch, en Wisconsin (Estados Unidos). Cuando algunos miembros se declararon en huelga durante un conflicto de negociación colectiva, la dirección ejerció presión sobre ellos para que volvieran al trabajo amenazándoles con la sustitución permanente de trabajadores, lo cual puede hacerse en virtud de la ley laboral estadounidense, pero no en virtud del AMI. La FITIM pide a la dirección alemana de Bosch responsable de la aplicación del AMI que reconozca que tal acción no se conforma al AMI, y que impida a su dirección estadounidense de violarlo así. Del mismo modo, se están realizando esfuerzos para que BMW suprima la oposición del empleador a la organización sindical en su planta estadounidense de Spartanburg, que también incumple el AMI.

A pesar de firmar un AMI mundialmente, SKF no se ha mostrado dispuesta a aplicarlo a nivel nacional. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Australia tiene un conflicto con SKF Australia sobre su negativa a negociar colectivamente con el sindicato, a pesar de que en el AMI se declara que la compañía respeta el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos de su elección y a unirse a ellos y a negociar colectivamente. SKF Australia ha llegado incluso a sugerir que al escribir a la dirección mundial de SKF en Suecia, el sindicato puede haber infringido la ley laboral australiana tratando de obligar a la compañía a negociar con él.

Estos casos muestran la dificultad de aplicar las disposiciones de un AMI a falta de un marco reglamentario global de relaciones de trabajo.

La FITIM está tratando de lograr un AMI con Mahle, proveedor de automóviles alemán de DaimlerChrysler y Volkswagen, compañías con las que la FITIM ha firmado ya AMI. El proyecto de AMI se ha negociado, pero no puede firmarse porque Mahle se niega a aceptar a la FITIM como parte signataria. Basándose en la disposición de los AMI de DaimlerChrysler y Volkswagen de que las compañías apoyan y alientan a los proveedores a aplicar disposiciones similares, la FITIM está tratando de que esas compañías ejerzan presión sobre Mahle para firmar con la FITIM. El resultado de ese caso será una prueba para la observancia de la disposición sobre proveedores en los AMI de DaimlerChrysler y Volkswagen.

3. Resumen

La FITIM trata de lograr AMI desde hace cerca de diez años, y hasta ahora ha firmado 15 acuerdos. Esta experiencia ha permitido establecer una serie de principios, pero que no se han aplicado constantemente. En particular, se han suscitado cuestiones en cuanto a cómo asegurar la participación y la implicación de miembros sindicales de fuera de Europa y el país sede de la compañía. La falta de AMI con compañías radicadas fuera de Europa se ha planteado reiteradamente.

En determinados casos, el contenido del AMI no se conforma al modelo de la FITIM, por ejemplo al no hacer referencia directamente a las normas laborales fundamentales de la OIT. En otros casos, las cláusulas en que se requiere a los proveedores que respeten esas mismas normas son débiles.

Las experiencias en la aplicación de AMI han demostrado que esta labor requiere muchos recursos y que las compañías no necesariamente lo apoyan como es debido. Sin embargo, ofrece oportunidades para crear redes y organización.

En algunos casos se han resuelto conflictos relacionados con incumplimientos de AMI, pero cada vez se plantean más denuncias de que las actuaciones de la compañía en un país dado no se conforman a sus compromisos a nivel mundial. Y hasta ahora no se han resuelto esas denuncias.

-o0o-