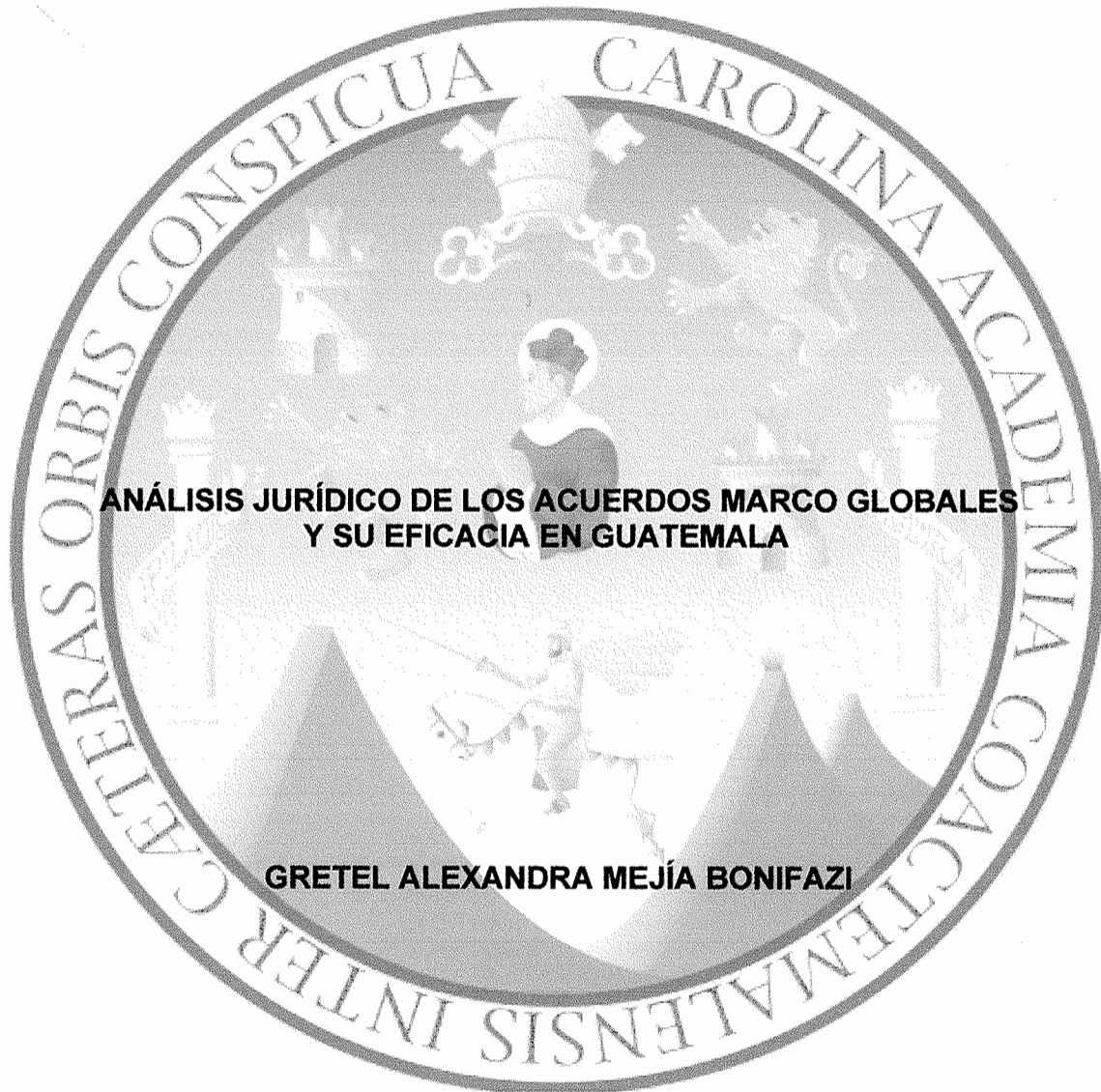


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES
Y SU EFICACIA EN GUATEMALA**

GRETEL ALEXANDRA MEJÍA BONIFAZI

GUATEMALA, JULIO DE 2015

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES Y SU EFICACIA EN
GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GRETEL ALEXANDRA MEJÍA BONIFAZI

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2015

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Patricia Leonor Salazar Genovez
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Silvestre Reyes

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Dixon Díaz Mendoza
Vocal: Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz
Secretario: Lic. Eduardo Samuel Camacho De La Cruz

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



Guatemala, 28 de septiembre de 2012.

Licenciada
SONIA ELIZABETH HERNÁNDEZ GUERRA DE LARIOS
Ciudad de Guatemala

Licenciada SONIA ELIZABETH HERNÁNDEZ GUERRA DE LARIOS:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por la estudiante: GRETEL ALEXANDRA MEJÍA BONIFAZI, CARNÉ No. 200815902, intitulado "EL ACUERDO MARCO GLOBAL: UNA HERRAMIENTA PARA FORTALECER LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES EN GUATEMALA" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesora está facultada para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual regula: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

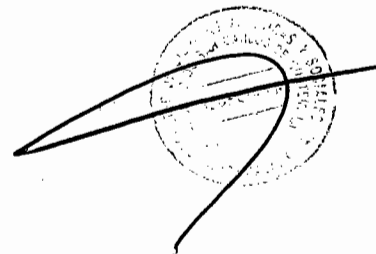
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo

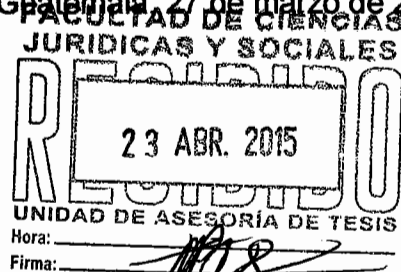
SONIA ELIZABETH HERNANDEZ GUERRA

*Abogado & Notario
Colegiada 3987*



Guatemala, 27 de marzo de 2015.

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Doctor Mejía Orellana:

De conformidad con la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis en fecha veintiocho de septiembre de dos mil doce fui nombrada **ASESORA** de la Bachiller **GRETEL ALEXANDRA MEJÍA BONIFAZI**, con Carné No. 200815902, en la elaboración del trabajo de tesis de grado intitulado: **"EL ACUERDO MARCO GLOBAL: UNA HERRAMIENTA PARA FORTALECER LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES EN GUATEMALA"**. Al efecto, declaro expresamente no tener ningún vínculo de parentesco dentro de los grados de ley con la estudiante, por lo que procedo a emitir el presente dictamen y, en consecuencia, realizo las siguientes observaciones:

- a) El contenido científico y técnico de la tesis expone el tema del Acuerdo Marco Global como una institución jurídica complementaria a la legislación nacional, tendiente a proteger los derechos laborales básicos de los trabajadores de empresas transnacionales en Guatemala. Al efecto, se desarrollan cuatro capítulos, en los cuales fue necesario realizar modificaciones con respecto al bosquejo preliminar de temas y al título del trabajo de investigación, el cual queda así: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES Y SU EFICACIA EN GUATEMALA"**. Todo ello con la finalidad de presentar de una manera coherente el contenido del trabajo de tesis.
- b) Los métodos y técnicas utilizadas en el desarrollo del trabajo de tesis encuadran con las enumeradas en el plan de investigación. Los métodos analítico-sintético, hipotético-deductivo y jurídico, fueron utilizados a lo largo de la investigación. Asimismo se utilizaron las técnicas establecidas para desarrollar aspectos doctrinarios, jurídicos y el análisis de casos en materia de aplicación de Acuerdos Marco Globales.
- c) En cuanto a la redacción, se considera que reúne los requerimientos académicos exigidos por la Unidad de Asesoría de Tesis en cuanto a su claridad y precisión. Esto se evidencia no sólo en la debida utilización de reglas gramaticales y ortográficas, sino que también en la correcta aplicación de terminología jurídica, facilitando así la comprensión de la figura de los Acuerdos Marco Globales, la cual es actualmente desconocida en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

SONIA ELIZABETH HERNANDEZ GUERRA

Abogado & Notario

Colegiada 3987



d) La Bachiller en su trabajo de tesis contribuye con un aporte científico para el análisis, desarrollo y aplicación del Derecho en Guatemala. Específicamente en materia de Derecho Laboral, ya que el Acuerdo Marco Global es una figura internacional de reciente creación tendiente a la protección complementaria de los trabajadores de empresas transnacionales a nivel mundial. Es por ello que esta investigación deviene fundamental para comprender de manera general dicha figura y para alentar a los juristas guatemaltecos al estudio doctrinario y jurídico de la misma, a efecto de continuar con la aportación de futuras propuestas académicas para su eficacia y fortalecimiento en beneficio de los trabajadores guatemaltecos.

e) Las conclusiones y recomendaciones expuestas por la Bachiller cumplen con los requerimientos científicos. Se evidencia que son claras, concretas y pertinentes en cuanto a los descubrimientos y problemas surgidos en el trabajo de tesis. Además las recomendaciones aportan propuestas específicas para la implementación de los Acuerdos Marco Globales en Guatemala, haciendo énfasis en el rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para la creación de programas y proyectos de capacitación, creación y monitoreo en las empresas transnacionales.

f) La bibliografía utilizada corresponde al tipo de investigación desarrollada en el trabajo de tesis de la Bachiller, ya que fueron consultadas diversas fuentes bibliográficas que contribuyeron a respaldar científicamente las afirmaciones y argumentos deducidos por la estudiante. Para el efecto fueron utilizados numerosos recursos, entre ellos obras científicas europeas y latinoamericanas realizadas por juristas en materia de Derecho Laboral Internacional, así como manuales de estudio de casos internacionales y nacionales, con el objeto de realizar un análisis jurídico y fáctico de los Acuerdos Marco Globales y su eficacia en Guatemala.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos establecidos en el **Artículo 32** del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo tanto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior utilización por el Tribunal Examinador como base para el Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.


Licenciada Sonia Elizabeth Hernández Guerra de Laríos
Colegiada No. 3987
Sonia Elizabeth Hernández Guerra
ABOGADO Y NOTARIO

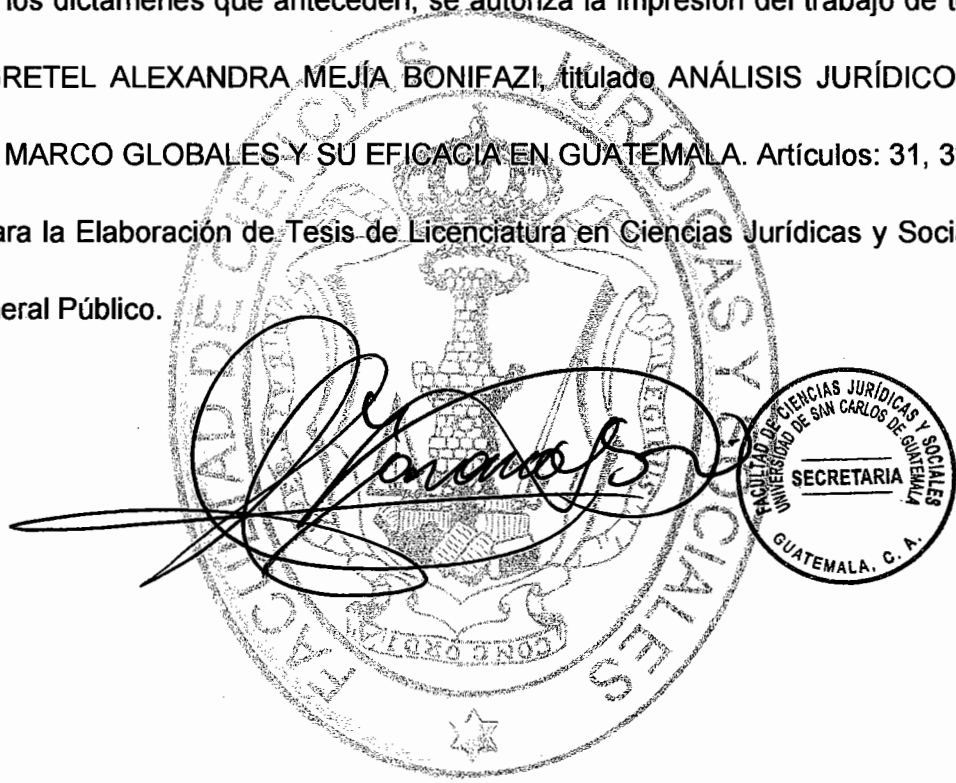



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GRETEL ALEXANDRA MEJÍA BONIFAZI, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES Y SU EFICACIA EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



BAMO/srrs.





 Lic. Avilán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el ente supremo y omnipotente que me ha colmado de bendiciones durante todo este tiempo.

A MIS PADRES:

Blanca Estela y Francisco Noé, por ser ejemplo de integridad, perseverancia y amor incondicional. Gracias por el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida. Los amo con todo mi corazón y este triunfo es de ustedes.

A MI HERMANA:

Karla Maritza, por ser mi amiga, consejera, soporte y modelo a seguir. Te quiero infinitamente y gracias por motivarme con tu ejemplo a ser la mejor versión de mi misma.

A LA FAMILIA ARGUETA MEJÍA:

Mi hermana Nancy, mi cuñado Erwin y mis sobrinos Amy e Ian. Gracias por estar presentes y ayudarme en todo momento. Los quiero mucho.

A MIS AMIGOS:

Del colegio y universidad. Ustedes saben quienes son. Gracias por ser mis confidentes, apoyarme y compartir risas, lágrimas, éxitos y aventuras.

A MAURO:

Gracias por ser mi compañero de vida, mejor amigo y principal motivación para alcanzar esta meta. Te amo, te admiro y te respeto.

A:

Nery Neftaly Aldana Moscoso, por la asesoría brindada para la realización de este trabajo. Gracias por su paciencia, constancia y responsabilidad.



A MI ALMA MATER:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Jornada Matutina de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitirme desarrollarme como persona y profesional con conciencia social, valores y excelencia académica.

POR ÚLTIMO:

A los trabajadores guatemaltecos, principal motor económico del país. Para que sus derechos sean observados y su condición socioeconómica sea reivindicada.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Nociones generales.....	1
1.1. Globalización.....	1
1.1.1. Noción.....	1
1.1.2. Características.....	2
1.1.3. Ventajas.....	3
1.1.4. Desventajas.....	5
1.2. Empresas multinacionales.....	7
1.2.1. Noción.....	7
1.2.2. Características.....	8
1.2.3. Clasificación.....	9
1.3. Responsabilidad social empresarial.....	12
1.3.1. Noción.....	12
1.3.2. Características.....	13
1.3.3. Manifestación de la responsabilidad social empresarial: los códigos de conducta	14
1.3.4. Crítica.....	16



CAPÍTULO II

2. Los Acuerdos Marco Globales.....	19
2.1. Historia.....	19
2.2. Noción.....	22
2.3. Características.....	23
2.3.1. Bilateral.....	23
2.3.2. Efectos sobre terceros.....	23
2.3.3. Basados en derechos fundamentales del trabajo.....	24
2.3.4. Mecanismos de supervisión participativos.....	24
2.3.5. Voluntariedad.....	25
2.4. Sujetos que intervienen.....	25
2.4.1. Empresas multinacionales.....	25
2.4.2. Federaciones sindicales internacionales.....	26
2.5. Contenido normativo.....	28
2.5.1. Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.....	29
2.5.2. Rol de la Organización Internacional del Trabajo.....	37
2.5.3. Otros instrumentos internacionales relevantes.....	38
2.5.4. Condiciones laborales específicas contenidas en los Acuerdos Marco Globales.....	42
2.5.5. Otras estipulaciones.....	44



Pág.

2.6.	Alcance de los Acuerdos Marco Globales.....	45
2.7.	Procedimiento de creación.....	46
2.8.	Mecanismos de aplicación y control.....	47
2.9.	Recursos.....	51
2.10.	Ventajas.....	52
2.11.	Desventajas.....	53

CAPÍTULO III

3.	Situación actual de los Acuerdos Marco Globales.....	55
3.1.	Acuerdos Marco Globales en Europa.....	57
3.1.1.	Comités de empresa europeos.....	57
3.1.2.	Factores que propician la creación de Acuerdos Marco Globales.....	58
3.1.3.	Alemania, caso Daimler.....	61
3.1.4.	España, caso Inditex.....	64
3.2.	Estados Unidos de América	68
3.3.	Latinoamérica.....	70
3.3.1.	Brasil.....	72
3.3.2.	Costa Rica.....	74

CAPÍTULO IV

4.	Análisis de los Acuerdos Marco Globales en Guatemala.....	77
----	-----------------------------------------------------------	----



	Pág.
4.1. Empresas multinacionales en Guatemala.....	77
4.1.1. Situación laboral en empresas multinacionales con filiales en Guatemala.....	80
4.2. Estudio de casos en Guatemala.....	81
4.2.1. Chiquita Brands International.....	81
4.2.2. Telefónica.....	89
4.3. Propuesta para el desarrollo y eficacia de los Acuerdos Marco Globales.....	94
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

La globalización es entendida como un proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, con el objetivo de unificar mercados y sociedades. Es dentro de esa coyuntura que nacen las empresas multinacionales, corporaciones que buscan expandirse a Estados en los que encuentran escenarios sociales y jurídicos favorables para su desarrollo económico.

En el caso particular de Guatemala, las empresas multinacionales evidencian un país con una gran cantidad de mano de obra. En algunos casos, debido a la falta de cumplimiento de la legislación nacional vigente en materia laboral, escasa representación sindical y corrupción por parte de las autoridades administrativas y judiciales, los derechos laborales fundamentales de los trabajadores de dichas empresas son sistemáticamente transgredidos.

Es en este contexto que nacen los Acuerdos Marco Globales, producto de la figura de la Responsabilidad Social Empresarial. Estos constituyen instrumentos relativamente recientes de carácter bilateral, suscritos por una empresa multinacional y una federación sindical internacional con la finalidad de establecer una relación entre las partes y garantizar que la empresa respete las normas básicas laborales en todos los países en los cuales opere.

Debido a que el presente trabajo de tesis se circunscribe a materia laboral, el objetivo general consiste en identificar en qué aspectos los Acuerdos Marco Globales constituyen una herramienta complementaria a la legislación estatal para el fortalecimiento y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales de los trabajadores en las filiales de empresas multinacionales establecidas en Guatemala, y posteriormente determinar posibles deficiencias dentro de los mismos y proponer una serie de soluciones para que dichos instrumentos sean más eficaces.



La intención del presente trabajo de tesis es la explicación de fenómenos y hechos sociales para posteriormente plantear posibles soluciones a los problemas encontrados, se utilizaron los métodos de investigación analítico sintético e hipotético deductivo. De igual manera se utilizó el método jurídico al analizar el contenido normativo de los Acuerdos Marco Globales y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como en el estudio de casos internacionales en materia de cumplimiento de los Acuerdos Marco. En cuanto a las técnicas utilizadas, se recurrió a la documental, bibliográfica, esquemática y resúmenes.

Producto de la investigación, la presente tesis se estructura en cuatro capítulos. El primero versa sobre nociones generales de figuras como la globalización, empresas multinacionales y la responsabilidad social empresarial; el segundo desarrolla doctrinariamente los Acuerdos Marco Globales en temas de historia, características, contenido normativo, sujetos, alcance, proceso de creación, aplicación y control, ventajas y desventajas; el tercero abarca un análisis de la situación actual de los Acuerdos Marco Globales, a través del estudio de casos de Europa, Estados Unidos y Latinoamérica; por último, el cuarto analiza la situación de los Acuerdos Marco Globales en Guatemala por medio del estudio de casos y el planteamiento de una propuesta para el desarrollo y eficacia de los mismos.

Finalmente, con el desarrollo de la presente investigación se procura analizar de manera doctrinaria, jurídica y fáctica una figura jurídica de reciente creación. Para así aportar al derecho laboral guatemalteco un recurso académico tendiente a la dignificación del trabajador de las empresas multinacionales en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Nociones generales

1.1. Globalización

1.1.1. Noción

La globalización ha sido estudiada desde varios puntos de vista. Diversos autores la definen como un proceso, un movimiento e incluso una etapa económica. Todos los apelativos tienen un aspecto correcto; sin embargo, la característica principal de la figura consiste principalmente en la interdependencia económica, tecnológica, social y cultural a gran escala entre Estados, lo cual ocasiona la homogenización de diversas prácticas a nivel global.

Esta situación da como resultado la aparición de un fenómeno unificador de mercados, sociedades y culturas llevada a cabo por una serie de actores que dan paso a transformaciones en el ámbito social económico y político y que tienen repercusiones positivas y negativas a nivel mundial.

Entre los actores mas influyentes dentro del proceso de globalización se encuentran los gobiernos, institucionales económicas internacionales, empresas multinacionales y la



sociedad civil. Estos grupos, mediante sus decisiones, definen aspectos cruciales en temas relativos al empleo, medio ambiente, comercio internacional, entre otros.

1.1.2. Características

Como principales notas distintivas de la globalización se consideran las siguientes:

- Es considerada como un proceso con impacto universal, es decir, como un conjunto de fases concatenadas que acarrear consecuencias de diversa índole para todos los países del planeta, no importando el nivel de desarrollo económico y social que ocupan dentro de una determinada región.
- Se encuentra respaldado por la ideología capitalista, la cual aboga por la defensa de la libre competencia y la existencia de un mercado libre de barreras sin proteccionismo estatal que la controle y obstaculice.
- El elemento principal de la globalización es su organización en base a mercados, los cuales constituyen herramientas que determinan las relaciones entre países y regiones.
- Sus mecanismos mas importantes de difusión rápida de ideas constituyen los medios masivos de comunicación y la tecnología, los cuales ejercen una gran



influencia en cuanto a aspectos sociales, políticos y económicos de los Estados involucrados.

- Sus principales agentes activos o impulsores son las entidades financieras y las empresas multinacionales quienes facilitan la supresión de barreras arancelarias y permiten la comercialización de bienes y servicios a mayor escala.

1.1.3. Ventajas

- **Reducción de costos**

La globalización permite la disminución de costos mundiales por medio del traslado de bienes y servicios a Estados en los cuales resulta siendo menos onerosa la producción, principalmente por el poder negociador de una compañía con los proveedores, trabajadores y gobiernos.

- **Desarrollo económico y tecnológico**

Por medio de la globalización, tanto países desarrollados como en vías de desarrollo pueden beneficiarse. Los primeros por medio del mejoramiento de su eficiencia y productividad y los segundos por medio del mejoramiento del nivel de vida de su



población. Como producto de este proceso se descubren y desarrollan tecnologías que permiten la celeridad de transacciones económicas y difusión de la información.

- **Generación de empleo**

Por medio del desarrollo de empresas multinacionales y la constitución de filiales a lo largo del mundo, se generan fuentes de empleo que benefician a la sociedad, especialmente a países en vías de desarrollo.

- **Mayor accesibilidad a bienes**

Debido a la supresión de barreras arancelarias, se facilita la obtención de productos y servicios que antes hubieran sido imposibles de adquirir.

- **Fomenta la competitividad**

A raíz de la facilidad para la obtención de bienes y servicios, las empresas multinacionales aumentan la competitividad entre ellas, lo cual genera que la calidad de los productos aumente y el consumidor esté más satisfecho.



1.1.4. Desventajas

- Desigualdad económica

Se genera una situación de inequidad no sólo entre Estados, sino también dentro de un mismo Estado. En el primer caso, debido a la concentración de capital en países desarrollados y en el segundo caso ya que los mas beneficiados del proceso de globalización resultan siendo las empresas multinacionales poderosas, relegando a un lado a pequeñas y medianas empresas.

- Costos laborales

En los países desarrollados aumenta el desempleo debido a que las empresas multinacionales comúnmente trasladan sus centros operativos a países en vías de desarrollo, en los cuales no se cumplen los principios y derechos laborales fundamentales de los trabajadores y existe materia prima mas barata. Entre los derechos laborales vulnerados se encuentran el pago de salarios bajos, excesivas jornadas laborales, obstaculización a la libertad sindical y negociación colectiva y condiciones precarias de salubridad y seguridad laboral.



- Destrucción del medio ambiente y agotamiento de recursos no renovables

Debido al desarrollo económico “una de las manifestaciones no deseadas del proceso de mundialización económica es la generalización de la destrucción del medio ambiente que trae consigo el modelo energético y de la industrialización propia del capitalismo. Tales efectos desbordan ampliamente el marco de las fronteras nacionales y dañan el equilibrio ecológico del conjunto del planeta. Actividades industriales, de transportes, de servicios o de consumo (automóviles, refrigeración, calefacción etc.) dañan el medio ambiente sin respetar fronteras”.¹ Si bien la globalización puede brindar desarrollo económico, es evidente que si la actuación de los actores involucrados no es regulada, puede incurrirse en graves daños, en este caso al medio ambiente y recursos naturales.

- Imposición ideológica

Debido a la gran influencia que ejerce la globalización, se puede presentar que un país desarrollado bloquee económicamente a otro que no comparte su ideología, llevando así a la injerencia ya sea de Estados o corporaciones en procesos de elecciones presidenciales o de creación legislativa a favor de la libertad de mercado y sus intereses económicos y sociales.

¹ Vidal Villa, José María. **Las diez tesis sobre la mundialización**. Pág. 6.



- Homogenización cultural e individualismo

A raíz del desarrollo de las tecnologías de comunicación e información, se genera la unificación de formas de consumo y culturas. El aspecto negativo de esta situación estriba en que las sociedades abandonan sus costumbres y tradiciones que forman parte de su patrimonio cultural para así adaptarse a los intereses de una sociedad globalizada. De igual manera, por la proliferación de redes sociales se ha originado un nivel mas alto de alienación social y disminución del contacto personal, el cual es sustituido por el contacto virtual.

1.2. Empresas Multinacionales

1.2.1. Noción

Como se estableció, las empresas multinacionales constituyen agentes activos que impulsan y dan forma al proceso de globalización. Pero, ¿qué significa exactamente una empresa transnacional? Al respecto existen diversas nociones, sin embargo la característica que distingue a este tipo de empresas de otras consiste en que dentro de su estructura hay un centro de control y decisión único, que se encuentra en un país determinado, pero que posee múltiples filiales o centros de producción en otros países distintos del primero.



La finalidad principal de este tipo de empresas consiste, según el catedrático español Eduardo Bueno Campos en: "maximizar sus beneficios, bajo una perspectiva global de grupo y no en cada una de sus unidades nacionales independientes".² Esta maximización de beneficios la alcanzan de diversas maneras tales como: instalar centros de producción en lugares ventajosos en cuanto a aspectos impositivos y laborales, adquirir materia prima barata y vender productos a nivel global.

Una empresa multinacional es una empresa dedicada a la producción de bienes y servicios a gran escala, que si bien posee varias filiales de la misma en diversos países alrededor del mundo, solamente tiene un centro de control único en un Estado particular, todo ello para obtener el mayor número de beneficios a nivel grupal.

1.2.2. Características

Las características principales que determinan a una empresa multinacional son:

- Debido a su carácter multinacional, se desarrollan en diversos mercados, con el objetivo de maximizar sus beneficios, ya que si existe riesgo en un mercado, se compensan las pérdidas con los beneficios derivados de otros mercados.

² Bueno Campos, Eduardo. **Introducción a la organización de empresas**. Pág. 276.



- Previo a establecerse en un país determinado, conocen las estructuras políticas y legales de los países en los cuales poseen filiales, todo ello con la finalidad de evitar obstáculos en su actuación.
- Su principal forma de desarrollo se da mediante procesos de fusiones y adquisiciones.
- Poseen un conjunto de recursos, entre ellos, activos, signos distintivos como marcas registradas y patentes y recursos humanos. Estas actúan como herramientas que son compartidas entre filiales de la misma compañía.
- Tienen una visión común en cuanto a estrategias de producción y comercialización, las cuales son creadas de una manera uniforme para cada filial de la compañía.

1.2.3. Clasificación

Existen diversos criterios para distinguir a las empresas multinacionales, los mas aceptados son:

- **Según el tipo de diversificación**
- **Empresas multinacionales integradas horizontalmente**



Poseen centros de producción en diversos países, pero el producto que comercializan es el mismo o similar. Como ejemplos de estas corporaciones se pueden mencionar a McDonald's y Chiquita Brands International.

- **Empresas multinacionales integradas verticalmente**

Producen bienes o servicios que operan como suministro para la producción final de otros productos en otros países. Por ejemplo Adidas, Timex y General Motors.

- **Diversificadas**

Producen distintos bienes o servicios en sus diversos centros de producción a nivel mundial. Por ejemplo la farmacéutica Novartis, Nestlé y Sony.

- **Según el tipo de actividad**

- **Multinacionales manufactureras**

Se dedican a la extracción, procesamiento y comercialización de materia prima ubicada fuera del territorio de la empresa matriz.



- **Financieras y de servicio**

Se dedican a la producción e industrialización en el país donde se encuentren sus filiales. Su actividad se encuentra orientada para abastecer la demanda del país receptor.

- **Según su grado de descentralización**

Este criterio se basa en el modelo etnocentrismo policentrismo y geocentrismo creado por Howard Perlmutter. Al respecto: "El análisis que hace Perlmutter en su estudio, consiste en una visión "macro" de diferenciación de tipologías de firmas internacionales. Para esto, él observa la forma en que las compañías con sus subsidiarias enfrentan el medio externo, ya sea a través de una mirada más local o una más global. Él mismo lo define como una manera de diferenciación más filosófica que las que tradicionalmente se utilizan".³

- **Enfoque etnocéntrico**

La forma de estrategia es estandarizada para los mercados en la que se encuentra. Existe un ordenamiento jerárquico vertical único en el cual las utilidades de la empresa van directamente a la empresa matriz, quien tiene un poder decisión principal.

³ Landea, Rodrigo. **Perspectivas de organización de empresas multinacionales**. Pág. 15.



- **Enfoque policéntrico**

Este tipo de empresa posee una descentralización del poder directivo hacia las filiales de los países receptores, otorgándoles un cierto grado de independencia. La estrategia de la empresa va dirigida a la aceptación de los clientes y el reconocimiento particular en el mercado. Su ordenamiento jerárquico se encuentra dividido por región.

- **Enfoque geocéntrico**

Consiste en un enfoque ecléctico de las anteriores. “Sus decisiones, en general, van a estar basadas en información tanto del país de origen como del país anfitrión. Su misión será tanto la rentabilidad como la búsqueda de reconocimiento”.⁴

1.3. Responsabilidad social empresarial

1.3.1. Noción

Dentro de las estrategias utilizadas por las empresas multinacionales se encuentra la denominada responsabilidad social empresarial. Consiste en el conjunto de prácticas voluntarias y unilaterales implementadas por corporaciones y empresas, ya sean nacionales o multinacionales, con la finalidad de cumplir aspectos laborales,

⁴ Landea. Ob. Cit. Pág. 16.



económicos y ambientales en beneficio social y así asegurar un enfoque modelo de innovación y competitividad.

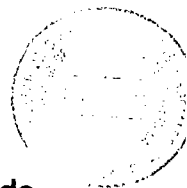
Para su efectividad, el cumplimiento de dichos aspectos no puede quedar en garantías mínimas, sino que debe existir una visión proactiva de parte de las empresas para garantizar el progreso de las condiciones sociales. Al respecto, el Libro Verde de la Unión Europea desarrolla: “Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”.⁵

Es importante recalcar que la responsabilidad social empresarial no puede ejercer como un sustituto de la legislación nacional, sino que debe complementarla. Si existen países en los cuales la legislación es escasa, el objetivo principal de las empresas debe ser impulsar iniciativas para el desarrollo de la legislación mínima, y a partir de allí desarrollar normas socialmente responsables.

1.3.2. Características

- La responsabilidad social empresarial es aplicada a todos los ámbitos de la empresa. Por lo tanto, cuando exista una situación que amerite una deliberación, siempre debe tomarse en cuenta las normativas respectivas.

⁵ Jiménez Fernández, Juan Carlos. **La responsabilidad social de las empresas (RSE) como entenderla, como afrontarla, una perspectiva sindical.** Pág. 24.



- Es personalizada, esto quiere decir que la empresa se encuentra en la libertad de establecer parámetros de responsabilidad social empresarial según sus necesidades y capacidades, ya sea en el ámbito cultural o económico.
- Es de aplicación general, ya que puede ser observada por pequeñas y medianas empresas así como por corporaciones multinacionales.
- Es una herramienta estratégica, pues el objetivo principal es la generación de ganancias económicas por medio de la implementación de disposiciones tendientes a la protección social y ambiental, optimización de procesos y mejoramiento de la reputación de la empresa.

1.3.3. Manifestación de la responsabilidad social empresarial: los códigos de conducta

En materia laboral, los códigos de conducta son instrumentos emanados de los movimientos de responsabilidad social empresarial que contienen una serie de disposiciones mínimas laborales que rigen el comportamiento de las empresas multinacionales a lo largo de todos los territorios nacionales en los que opere comercialmente. De manera resumida se trata de un compromiso de carácter unilateral emanado por la empresa para la observancia específica de estándares justos de trabajo en cada uno de los lugares en los que opere.



La noción de estándares justos de trabajo surge del concepto de trabajo decente mencionado en la Declaración relativa a Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998. Los derechos que engloban la noción de trabajo decente son los siguientes: libertad sindical y negociación colectiva, eliminación de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.

Lo significativo de estos instrumentos es que las empresas transnacionales deben cumplir y hacer cumplir el conjunto de derechos a lo largo del mundo, sin importar el lugar o el territorio en el que se localicen las filiales de la empresa y el contexto económico, social o jurídico que exista en dicha circunscripción.

Además los códigos de conducta superan el fenómeno de deslocalización industrial, que consiste jurídicamente en: “cierre total o parcial de la empresa seguido o acompañado de la ubicación de todo o parte de la misma en otro lugar.”⁶ Por lo tanto, en el caso en el que una empresa se desplace de lugar, deberá garantizar el suelo mínimo de estándares laborales contenidos en los códigos en cualquier país al que se traslade.

Dentro de las características principales de los códigos de conducta se encuentra la voluntariedad por la cual son adoptados por las empresas multinacionales como normas de aplicación mundial en los Estados. Asimismo, tienen la naturaleza de ser

⁶ Ermida Urriarte, Oscar. *Deslocalización, globalización y derecho de trabajo*. Pág. 2.



unilaterales, ya que son impuestos solamente por la empresa multinacional, quien también es el único competente para darle seguimiento, valoración y controlar el cumplimiento del mismo.

1.3.4. Crítica

Si bien el desarrollo de la figura de la responsabilidad social empresarial ha dado paso a la creación de instrumentos normativos laborales atípicos como los códigos de conducta, estos todavía presentan diversas falencias para ser eficaces. Dichos inconvenientes surgen de la misma naturaleza unilateral y voluntaria de los mismos.

Debido a su unilateralidad, se excluye la posibilidad que exista un control de su contenido y su aplicación por sujetos externos a la empresa multinacional, es decir sindicatos o trabajadores afectados por su incumplimiento, lo cual resulta en su ineficacia en cuanto a su exigibilidad y capacidad sancionatoria pública.

Otra desventaja radica en la voluntariedad en su creación e incorporación al campo de regulación estatal. Esto porque no existe un mecanismo coactivo o un marco supranacional que obligue a las empresas a adoptar dichas reglas en su actuación en materia laboral.



Por ello se infiere que los códigos de conducta se encuentran en un nivel menos desarrollado en la llamada problemática de gobernanza empresarial. El atraso se configura, además de las características establecidas anteriormente, por el poder de las empresas multinacionales, sumamente resistente a cualquier limitación externa para moldear el deber de conducta de las mismas.

En las últimas décadas se han desarrollado iniciativas de modificación de los instrumentos derivados de la responsabilidad social empresarial para empresas multinacionales. Las iniciativas van dirigidas a incluir la negociación colectiva dentro de los mismos para que exista un mayor nivel de diálogo social en su creación y cumplimiento. Producto de lo cual han surgido los denominados Acuerdos Marco Globales o Acuerdos Marco Internacionales.





CAPÍTULO II

2. Los Acuerdos Marco Globales

2.1. Historia

Producto de la globalización, las empresas multinacionales han emergido como protagonista y actor central en los procesos económicos mundiales. En el ámbito normativo, según Antonio Baylos, el papel de las empresas multinacionales: “aparece desvinculado del territorio sobre el que se proyecta la normatividad de los sistemas jurídicos estatales... lo que se manifiesta fundamentalmente en la crisis de dos de sus puntos angulares: la normatividad laboral estatal y la efectividad de dicha norma”.⁷

A pesar que en la mayoría de los casos existe un cuerpo normativo de origen estatal al que deben de sujetarse las empresas multinacionales, estas, por sus características particulares, tienen la capacidad de dividir en distintos espacios normativos el conjunto de relaciones laborales que poseen alrededor del mundo. Por lo tanto dicha actuación permite “inmunizar sus decisiones frente a cualquier intromisión externa –sea publica o colectiva- tanto respecto al contenido de estas como del grado de cumplimiento de las mismas”.⁸

⁷ Baylos, Antonio. **Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica.** Pág. 105.

⁸ *Ibid.* Pág. 106.



Como consecuencia, surge la deslocalización, descrita en el capítulo anterior, fenómeno que facilita la transferencia de una parte o la totalidad de la producción a otros países con costos de producción mas reducidos.

Se deduce que la empresa multinacional se encuentra situada fuera de los campos normativos típicos, estatales o internacionales. En el movimiento de la responsabilidad social empresarial crea un campo de regulación autónomo, el cual parte de la esfera privada de actuación. Como resultado de esas manifestaciones normativas modernas surgen los códigos de conducta.

A pesar de las falencias presentadas en los códigos de conducta, han tenido efectos positivos en el cumplimiento de estándares mínimos de trabajo en algunas empresas multinacionales. Sin embargo, han existido percepciones negativas específicamente de movimientos sindicales internacionales quienes las consideran como: “neutralizadores de la presencia sindical y la negociación colectiva y más vinculados a un perfil de marketing de la empresa que un instrumento realmente puesto en practica para fomentar conductas socialmente responsables”.⁹

En la década de los años 80 los movimientos sindicales, especialmente europeos, comenzaron a impulsar otro tipo de normativa, esta vez de carácter bilateral, con la finalidad de asegurar un cumplimiento efectivo de los derechos laborales en las

⁹ Cortina, Rubén. **La dimensión transnacional de la negociación colectiva: Los acuerdos marcos globales.** Pág.11.



empresas multinacionales. La evolución normativa conllevó también a la inclusión de mecanismos de participación y negociación colectiva, por medio de la colaboración de las federaciones sindicales internacionales en procesos de formación y delimitación de su contenido.

La primera experiencia se dio en Europa con la creación de acuerdos colectivos que establecen códigos de conducta de tipo externo, en el marco del diálogo social, específicamente en el sector textil, piel y curtido del calzado. No obstante, el tipo de acuerdos no estipulaban una obligación directa sobre las empresas multinacionales.

Posteriormente a finales de la década de los años 80, el movimiento sindical internacional busca crear ámbitos de diálogo que logren la bilateralidad de negociación específicamente dentro de empresas multinacionales. Este fenómeno da inicio a la creación de los Acuerdos Marco Globales, por medio de los cuales "la multinacional acepta al sindicato como interlocutor y se acopla a un engranaje en el que lo que prima es la acción sindical y el tratamiento consensuado de las relaciones productivas y sociales al interior de la empresa global".¹⁰

La empresa pionera en adoptar este tipo de normativa fue BSN (actualmente Danone) en 1988 con la federación sindical internacional denominada Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). Luego la cadena de hoteles ACCOR suscribió el segundo en 1995. Actualmente

¹⁰ Cortina. *Ob Cit.* Pág. 12.



existen aproximadamente 80 acuerdos en vigencia, sobre 100 que han sido firmados y que son aplicados a 8 millones de trabajadores alrededor del mundo.

2.2. Noción

A pesar de la relativa novedad de los acuerdos marco globales, la bibliografía sobre los mismos se ha tomado extensa en los últimos años. Sus características particulares han suscitando un alto interés académico en analizar su contenido y efectos, con el objetivo de unir a las empresas multinacionales de carácter internacional y las normas laborales nacionales.

De manera general los acuerdos marco globales son catalogados como instrumentos bilaterales suscritos entre una empresa multinacional y una federación sindical internacional tendientes a regular las relaciones laborales dentro de una empresa, no sólo en la casa matriz, sino que en todas filiales que se encuentren en distintas partes del mundo.

El cuerpo normativo constituye un elemento innovador a las anteriores iniciativas de responsabilidad social empresarial, se abre campo a un espacio de diálogo social para su discusión, negociación y firma por una federación sindical internacional y por el órgano de dirección de la empresa multinacional.



El objetivo principal radica en fijar un suelo mínimo de estándares laborales en los cuales se logre la equiparación de condiciones de trabajo en cualquiera de los territorios en los que una empresa multinacional se localice, abarcando en algunos casos a otros sujetos de la cadena de producción, como contratistas y distribuidores de la misma.

2.3. Características

2.3.1. Bilateral

Los acuerdos son un instrumento bilateral con fuerza contractual debido a que son suscritos por dos partes, una empresa transnacional y una federación sindical internacional, vínculo que genera derechos y obligaciones para ambas. La empresa multinacional se obliga a observar las estipulaciones establecidas y la federación sindical internacional se obliga a realizar el monitoreo y control de su cumplimiento.

2.3.2. Efectos sobre terceros

Si bien los sujetos principales son la empresa transnacional y la federación sindical internacional, es posible que exista "cobertura de otras empresas comerciales vinculadas a la multinacional. Al efecto se utilizan cuatro figuras: contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios o titulares de licencia".¹¹ La

¹¹ Orsatti, Álvaro. *América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales*. Pág. 13.



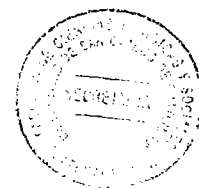
inclusión de dichos sujetos solamente es posible en la medida que se negocie en reuniones específicas entre actores para la elaboración del acuerdo marco global.

2.3.3. Basados en derechos fundamentales del trabajo

Los acuerdos deben incluir la normativa básica establecida por los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a condiciones de trabajo decente. Entre los temas principales que regulan son los relativos a salario, jornada, seguridad y salud laboral. Es posible que también se puedan regular diversos temas tales como medio ambiente, pero deben ser discutidos particularmente entre los sujetos que intervengan.

2.3.4. Mecanismos de supervisión participativos

Con el objeto de verificar su cumplimiento, el acuerdo debe establecer la formación de una alianza entre el sindicato nacional con su respectiva federación nacional para monitorear la observancia del mismo. Este tipo de control puede llevarse a cabo de diversas maneras, siempre y cuando estén establecidas de una manera clara y precisa.



2.3.5. Voluntariedad

La discusión, creación y aplicación del acuerdo debe ser resultado de una manifestación de voluntad emanada por la empresa multinacional y la federación sindical internacional. Debido a su naturaleza de ser producto de la responsabilidad social empresarial, no existe una normativa estatal que obligue a suscribirlo. Por lo tanto, es necesario que exista iniciativa de cualquiera de las dos partes para plantear la necesidad de formación de un acuerdo.

2.4. Sujetos que intervienen

2.4.1. Empresas multinacionales

Como se estableció en el primer capítulo, una empresa multinacional es una entidad que se dedica a actividades comerciales de amplia naturaleza, no sólo en su lugar de origen o donde se encuentre su casa matriz, sino en distintos lugares alrededor del mundo, estableciendo filiales para el efecto. Las negociaciones para suscribir un acuerdo marco global se deben de realizar directamente con el órgano de dirección de la casa matriz.

Al momento de la firma del acuerdo marco, la persona que aparece como signatario principal es el Director General de la empresa (CEO). También pueden incluirse



personas representantes en los departamentos dirección de filiales, recursos humanos, adquisiciones, ventas, desarrollo sostenible y jurídico.

2.4.2. Federaciones sindicales internacionales

La figura de las federaciones sindicales internacionales es relativamente nueva. Fue en la Europa de los años 70, que ante el creciente desarrollo de la globalización se crearon secretariados encargados de desarrollar un foro de discusión de la problemática laboral actual. Los secretariados pioneros en estas prácticas fueron tres: la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores del Sector Químico (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias (ICEM) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF), este último con mucho éxito por ser el primero en firmar un acuerdo marco global con una empresa multinacional.

El marco de actuación de estas organizaciones en empresas multinacionales “se basó en el ejemplo de negociación coordinada entre sindicatos de una misma empresa que había desarrollado años antes en Estados Unidos el sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Automotriz (United Automobile Workers Union – UAW), perteneciente al Congreso de Organizaciones Industriales (CIO). De este modo, se establecieron proto-



comités de empresa globales en distintas compañías, muchos de ellos en el sector del automóvil (en Ford, General Motors, Chrysler, Volkswagen, Fiat-Citroën, etc.)¹²

Fue así que en 2006 se creó la Confederación Sindical Internacional (CSI) integrada por diversas federaciones divididas por actividad económica. Entre los mas importantes se encuentran el sector de servicios con la UNI, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y Madera (ICM), la Internacional de la Educación para América Latina y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Tales organizaciones han sido exitosas para desarrollar su principal instrumento de acción, es decir, el desarrollo de estructuras o foros de comunicación virtual y presencial entre organizaciones representativas de los trabajadores de la casa matriz y filiales. La materialización de dichas iniciativas han sido denominadas redes, alianzas o comités y su finalidad principal es la creación de un acuerdo marco global.

En la mayoría de los casos la formación de un acuerdo surge a iniciativa de las federaciones sindicales internacionales del sector de producción en el que se encuentra la empresa multinacional. En casos específicos junto a la federación participan los sindicatos nacionales de la casa matriz de la empresa. Sin embargo, el principal firmante del acuerdo suele ser el sindicato internacional y como cofirmantes pueden aparecer sindicatos nacionales o regionales.

¹² Papadakis, Konstantinos. **Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?**. Pág. 45.



No obstante, la participación del sindicato de empresa deviene poderosa, pues constituiría el compromiso expreso de dichas organizaciones para la observancia y desarrollo de los derechos laborales mínimos, no solamente en la sede de la empresa, sino que en todas las filiales alrededor del mundo.

2.5. Contenido normativo

El acuerdo marco global debe ser un instrumento que integre los principios y derechos laborales mínimos para garantizar el cumplimiento de las condiciones básicas de trabajo. Como consecuencia, en todos estos acuerdos se han incluido los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo abarcando temas como la prohibición del trabajo forzoso y trabajo infantil, salud y seguridad laboral, igualdad y no discriminación en el trabajo y el respeto a la libertad sindical y negociación colectiva, entre otros. Debido a su reconocimiento internacional, este modelo de acuerdo es el que mas se ha extendido a lo largo del mundo.

Sin embargo, el campo de aplicación de los acuerdos marco globales se ha ampliado. Se han incorporado diversos temas relativos a medio ambiente, formación, estabilidad laboral, subcontratación y reestructuración. Dichos temas constituyen un paso en la evolución de estos instrumentos para su valorización e influencia a nivel mundial.



2.5.1. Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

Parte fundamental del contenido de los Acuerdos Marco Globales está compuesto por una serie de convenios creados por la Organización Internacional del Trabajo para regular internacionalmente un conjunto de derechos laborales básicos que todos los Estados deben observar para la protección de los trabajadores, tales como:

- **Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización**

El convenio regula la libertad sindical colectiva, entendida como el derecho de trabajadores y empleadores a constituir organizaciones, así como la individual, que corresponde al derecho de ambos actores de afiliarse a las mismas, siempre observando sus estatutos.

En la misma línea se garantiza la creación de estatutos y reglamentos, así como la libre elección de representantes y delimita su marco de actuación. Prohíbe que las autoridades públicas intervengan de manera que limiten el ejercicio de este derecho.

Además se establece el derecho de las organizaciones de crear federaciones o confederaciones y afiliarse a las mismas, y el derecho de las últimas de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores.



Por último, regula la obligación de los trabajadores, empleadores y organizaciones de respetar la legislación nacional y no aplicarla de manera que perjudique lo contenido en este instrumento.

- Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva

Busca la protección contra cualquier acto de discriminación antisindical en el lugar de trabajo, específicamente a condicionar a un empleado a no afiliarse a un sindicato o dejar de ser miembro, así como despedir o perjudicar a un trabajador por el hecho de pertenecer a una organización sindical o participar en actividades relativas al mismo, ya sea durante o fuera de horas de trabajo.

Regula también la prohibición de toda injerencia que pueda darse en su constitución, funcionamiento y administración. En este sentido se prohíben medidas como la creación de organizaciones de trabajadores lideradas por un empleador u organización de empleadores. La medida busca evitar el control de los empleadores de las organizaciones sindicales.

Finalmente, establece el fomento y estímulo de procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos entre empleadores y trabajadores tendientes a reglamentar las condiciones de empleo.



- Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio

El objetivo principal del convenio es que los Estados miembros supriman de manera expedita, toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. La única excepción a la prohibición es de naturaleza transitoria y únicamente con fines públicos. Por trabajo forzoso se entiende, según el Artículo 2 numeral 1: "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

Establece que las autoridades competentes no deberán imponer trabajo forzoso en provecho de particulares, compañías o personas jurídicas de derecho privado, ya sea por medio de concesiones u otro tipo de mecanismo de producción que utilicen dichos particulares o con los que comercien.

Sin embargo, norma casos excepcionales no considerados trabajo forzoso, tales como el servicio militar, obligaciones cívicas de los ciudadanos, condena por sentencia judicial, casos de fuerza mayor como guerra o siniestros y pequeños trabajos comunales. Este tipo de labores solo están permitidas a personas del sexo masculino de 18 a 45 años y no pueden ser mayores de 60 días al año.

Finalmente, dispone especificaciones según el tipo de trabajo que se realice, como transporte, construcción y agricultura. Así como la obligación de establecer sanciones penales a quien exija ilegalmente trabajo forzoso.



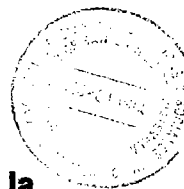
- **Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso**

El convenio amplía al Convenio 29 desarrollando que no se podrá acudir al trabajo forzoso en los siguientes casos: como medio de coerción o educación política, método de movilización o utilización de mano de obra como fomento económico, medida de disciplina laboral, castigo por participar en huelgas y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. Por último establece la obligación de los estados miembros de suprimir de forma inmediata y definitiva el trabajo forzoso u obligatorio.

- **Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación**

Según el Artículo 1 inciso a) la discriminación es entendida como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Determina la obligación estatal de implementar políticas nacionales tendientes a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. En la misma línea los estados miembros deben promulgar leyes y programas, derogar normativas y obtener cooperación de sindicatos de trabajadores o empleadores para impulsar el cumplimiento del convenio.



- Convenio 100 Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor

El convenio regula la obligación estatal de garantizar a todos los trabajadores la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo que tenga el mismo valor. Los medios para aplicar este principio pueden ser a través de legislación nacional, contratos colectivos y cualquier sistema idóneo reconocido por la legislación.

Como excepción a este principio se considera las diferencias entre tasas de remuneración, independientemente del sexo, que sean resultado de evaluaciones objetivas del trabajo.

- Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo

El objetivo principal del convenio es suprimir el trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo para garantizar el desarrollo físico y mental de los menores. A este efecto, se establece la edad mínima de 15 años. Sin embargo, según la situación económica del estado miembro y previa consulta con sindicatos de trabajadores y empleadores la edad mínima puede ser de 14 años.



No será aplicable a menores que laboren en escuelas de enseñanza técnica o profesional, instituciones de formación o empresas con la condición de que sea parte de cursos de enseñanza, programas de formación en empresas y programas de orientación tendiente a facilitar la elección de un empleo.

Si el trabajo es peligroso para la salud, seguridad o moralidad de los menores el límite no podrá ser menor de 18 años. Sin embargo se podrá permitir el trabajo de menores de 13 a 15 años en trabajos ligeros siempre y cuando no perjudiquen la salud o el desarrollo del menor y no obstaculicen la asistencia escolar y participación en programas de formación profesional.

- **Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación**

El convenio pretende la abolición inmediata y eficaz de la peores formas de trabajo infantil. Según el Artículo 2 se entiende por peores formas de trabajo infantil a las formas de esclavitud o prácticas análogas de esclavitud como venta y tráfico de niños, servidumbre y reclutamiento de niños para conflictos armados. También se encuadra sobre este concepto a reclutamiento de niños para pornografía o prostitución, tráfico de estupefacientes y trabajos que dañen la salud, seguridad o moralidad de los niños.

Por último, establece medidas que los Estados deberán adoptar tendientes a la eliminación del trabajo infantil, tales como: prestar asistencia para librar a niños de



peores formas de trabajo infantil, acceso a educación básica y gratuita, identificar a niños en riesgo y contactarlos y tomar en cuenta la situación de las niñas.

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Todo el conjunto de Convenios desarrollados anteriormente fueron reunidos y formalizados en 1998 con la adopción de la declaración. El instrumento es invocado en la mayoría de acuerdos marco globales para enfatizar la importancia del cumplimiento de dichos principios para asegurar estándares justos de trabajo.

En la declaración se establece el compromiso de los Estados miembros, aún si no han ratificado los convenios fundamentales, de respetar y promover los principios relativos a los derechos fundamentales, es decir “a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

Finalmente reconoce que la Organización Internacional del Trabajo debe apoyar a los Estados miembros a alcanzar estos objetivos por medio de cooperación técnica y servicios de asesoramiento, crear un ambiente de desarrollo económico y social y asistir a estados que todavía no estén capacitados para ratificar dichos convenios.



- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social

La declaración fue adoptada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en 1977 como resultado de negociaciones y estudios de aspectos sociales en las empresas multinacionales, especialmente la creación de empleos en los países en vías de desarrollo.

El objetivo principal de la declaración es “fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional, así como acontecimientos que se hayan producido ulteriormente en las Naciones Unidas, por ejemplo, el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio”.¹³

La declaración se encuentra dividida en secciones, la primera se refiere al empleo, estipula que las empresas multinacionales deben fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido en los países receptores, especialmente en aquellos en vía de desarrollo, asimismo deben observar políticas tendientes a eliminar cualquier tipo de

¹³ Organización Internacional del Trabajo. **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**. Pág. 2.



discriminación en el trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidad y trato. Finalmente deben velar por la estabilidad laboral y seguridad social.

En las subsiguientes secciones desarrolla el fomento de la orientación y formación profesional de los trabajadores en los países receptores. Posteriormente regula las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, en particular estipula principios mínimos en cuanto a salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, seguridad e higiene y edad mínima de admisión al empleo.

Por último norma las relaciones laborales, particularmente el fomento de la libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva de los trabajadores nacionales, así como la protección ante cualquier tipo de represalia que pueda disminuir el ejercicio de estos derechos. Además desarrolla lo atinente a la creación de consultas y la solución de conflictos laborales por medio de la conciliación o arbitraje voluntario .

2.5.2. Rol de la Organización Internacional del Trabajo

Debido a que el núcleo de un acuerdo marco global es la regulación de las normas fundamentales de la OIT, no se puede dejar de lado el rol que juega este organismo internacional dentro del proceso de creación, monitoreo y cumplimiento del mismo.



Uno de los papeles principales que ha jugado es la presencia directa del Director General de la OIT en la firma de algunos acuerdos, como por ejemplo en el de la empresa bananera Chiquita en 2001, firmado en la sede de la OIT en Ginebra, Suiza.

De igual manera existen departamentos dentro de esta institución que llevan a cabo análisis e informes sobre el estado actual de los acuerdos marco, entre los cuales se encuentran el de diálogo social, instituto de estudios laborales, programa de empresas multinacionales y oficinas de empleadores y trabajadores.

Finalmente, la mas importante intervención de la OIT corresponde al tema de solución de controversias, pues ciertos acuerdos han estipulado que si resulta infructífero el sistema de diálogo se puede recurrir al arbitraje de la OIT. En otros casos se solicita la asistencia de expertos de la OIT en caso exista oscuridad en cuanto a la interpretación de un tratado en materia de controversias, solicitando así un dictamen de expertos de esta organización.

2.5.3. Otros instrumentos internacionales relevantes

Además de los instrumentos derivados de la Organización Internacional del Trabajo, existen otros cuerpos normativos internacionales que han servido de base para la creación de acuerdos marco globales. Dichos instrumentos provienen de organizaciones tales como la Organización de las Naciones Unidas – ONU- y la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo – OCDE- y consisten en



una serie de principios que las empresas transnacionales deben observar para garantizar un actuar ético y conforme a parámetros de responsabilidad social empresarial. Entre los mas relevantes se encuentran:

- **Normas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos**

La Organización de las Naciones Unidas adoptó dicho instrumento en 2003 con el objetivo que los Estados promuevan y protejan los derechos humanos consagrados en la legislación nacional e internacional, así como respetarlos y hacerlos respetar por las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.

Dentro de los derechos humanos, al igual que la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, se estipulan el derecho a la igualdad de oportunidades y trato no discriminatorios, derecho a la seguridad personal, eliminación del trabajo forzoso, salario mínimo, prohibición del trabajo infantil, seguridad e higiene en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva.

Particularmente el instrumento internacional regula el respeto a la soberanía nacional, por lo que las empresas transnacionales deberán observar el estado de derecho, la legislación nacional, el interés público y las políticas económicas y culturales de los países receptores.



Por último establece prohibiciones a la competencia desleal y la estricta observancia de normas de seguridad y calidad de los bienes y servicios que produzcan las empresas para beneficio de los consumidores. También estipula el cumplimiento de la legislación nacional atinente a la conservación del medio ambiente, salud pública y bioética en los países en los cuales posean filiales.

**- Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo
– OCDE- para Empresas Multinacionales**

La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo es una institución internacional formada por 34 Estados miembros, quienes tienen como objetivo principal reunirse para intercambiar información y armonizar políticas con la finalidad de maximizar el crecimiento económico y fomentar su desarrollo y el de los países no miembros.

Si bien Guatemala no forma parte de esta organización, uno de los propósitos principales del OCDE es contribuir a la expansión económica de los países no miembros que se encuentren en vías de desarrollo. El conocimiento y observancia de las directrices deviene fundamental para su aplicación en beneficio económico y social del país.

Al igual que los instrumentos anteriores, las directrices abarcan diversos temas relevantes para las empresas multinacionales, tales como el respeto y cumplimiento de



los derechos humanos, conservación del medio ambiente, protección al consumidor y observancia de las condiciones mínimas de empleo y relaciones laborales.

Sin embargo, las directrices se extienden para abarcar temas como la ciencia y tecnología, en el cual desarrollan temas concernientes al fomento de la capacidad innovadora y nacional. En la misma línea, estipula la difusión y transferencia de tecnología y know-how, siempre y cuando se protejan los derechos de propiedad intelectual. Por último recomienda emplear a personal del país receptor en actividades científicas y tecnológicas para fomentar su capacitación.

Otro tema fundamental que incluye las directrices es el relativo a cuestiones tributarias, al estipular que las empresas multinacionales deben cumplir debidamente con sus obligaciones tributarias así como observar la legislación nacional del país receptor. Fomenta la disciplina tributaria entendida esta como la "información pertinente o necesaria para el cálculo correcto de los impuestos que deban pagar por sus actividades".¹⁴

Si bien las directrices de la OCDE desarrollan temas mas amplios en comparación a las declaraciones de la OIT y de la ONU, todos estos instrumentos devienen insuficientes, ya que por tener la naturaleza de recomendaciones, no son jurídicamente vinculantes, por lo que su cumplimiento es voluntario. Es necesario que las leyes nacionales

¹⁴ Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo. **Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.** Pág. 65.



desarrollen específicamente temas concernientes a las normas mínimas que las empresas multinacionales deben observar para así operar en un país receptor.

2.5.4. Condiciones laborales específicas contenidas en los Acuerdos Marco Globales

- Jornadas

En cuanto a jornadas de trabajo existen acuerdos marco globales que hacen referencia a los máximos legales y convencionales en el país en el que opere la empresa multinacional. En algunos casos este mínimo corresponde al período de 48 horas semanales establecido en el Convenio 1 de la OIT. Incluso existen acuerdos marco globales como el de Lukoil (2004) en el que se incorporan disposiciones relativas al derecho de vacaciones o licencias por circunstancias familiares.

- Salarios

En materia de salarios, numerosos acuerdos marco globales estipulan una cláusula relativa a la obligación de la empresa multinacional de respetar el salario mínimo establecido en la normativa estatal o en los estándares salariales establecidos en el mercado en la que empresa se encuentre.



En otros acuerdos, específicamente el de Telefónica (2001) y Renault (2004) han establecido compromisos de observar la normativa en materia de salarios de la OIT, específicamente los Convenios 26, 94, 95, 99 y 131. En el acuerdo celebrado por Renault se establece específicamente una remuneración justa y suficiente y la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

- Salud y seguridad laboral

Una práctica muy repetida en los acuerdos marco globales es incorporar una cláusula relativa a la seguridad y salud laboral. Al respecto se establece que “aunque resulta usual la remisión a la normativa estatal en materia de salud y seguridad en el trabajo del país de que se trate, es mas abundante la remisión de los acuerdos marco a la normativa de la OIT sobre el particular, de forma que las empresas se comprometen a aplicar dentro de su espacio normativo los Convenios 155 y 167 OIT. Es también común la mención a la protección y prevención frente a VIH/SIDA, o las enfermedades de transmisión sexual y el consumo de drogas en los países mas afectados”.¹⁵

¹⁵ Baylos. Ob. Cit. Pág. 15.



2.5.5. Otras estipulaciones

- Medio ambiente

El tema medioambiental es sumamente importante pues se encuentra íntimamente ligado con la salud y seguridad laboral. El tema ha sido integrado dentro de la mayoría de acuerdos marco globales suscritos hasta la fecha. Los sectores de producción que más han incluido cláusulas medioambientales son el metalúrgico, el químico, energía y minas y el de construcción y madera. Es un resultado obvio porque dichas industrias son las mayores causantes de contaminación a nivel mundial.

Al respecto, dentro de los acuerdos marco globales se establece el compromiso general de ambas partes de compartir responsabilidad en materia de protección del medio ambiente, específicamente en crear y políticas empresariales de protección o desarrollarlas en el futuro. Otros acuerdos solamente remiten a legislación internacional sobre el tema. Sin embargo, existen acuerdos en los cuales se mencionan principios concretos como el de precaución, instaurando mecanismos de prevención, impacto y riesgos medioambientales de las actividades que realizan la empresa, por ejemplo fugas, vertidos y emisiones contaminantes.



- Formación profesional y estabilidad laboral

Existen algunos acuerdos que regulan aspectos concernientes a la formación continua de los trabajadores de diversos sectores dentro de la empresa multinacional. Así mismo, acuerdos como el de Telefónica (2001) establecen disposiciones relativas sobre estabilidad laboral y garantía del empleo. A pesar de la innovación en la inclusión de dichos temas, estos son establecido como principios bastante abiertos y con un nivel débil de compromiso.

2.6. Alcance de los Acuerdos Marco Globales

Como ha sido mencionado, los acuerdos marco globales abarcan no sólo a la casa matriz de la empresa multinacional, sino que a todas las filiales que operen alrededor del mundo. Sin embargo, la mayoría de acuerdos amplía su aplicación a la cadena de producción o de responsabilidad de empresa, entendidos como contratistas y subcontratistas.

Normalmente, las empresas se comprometen a informar sobre el acuerdo a todas sus subsidiarias, proveedores, contratistas o subcontratistas, así como a invitarlos a adherirse al mismo. Si se descubriere que una empresa asociada no respeta el acuerdo, se podría solucionar la controversia con los procedimientos que establezca el mismo acuerdo, a través de mecanismos de diálogo o en algunos casos incluso recurrir



al arbitraje. Si no existe algún acuerdo, en casos mas extremos puede resultar la terminación del vínculo comercial.

En ciertos casos algunas empresas multinacionales establecen la obligación de adhesión al acuerdo por parte de contratistas y proveedores, como un incentivo para asegurar el mantenimiento de relaciones comerciales duraderas entre dichas empresas y la multinacional. No obstante, no existen acuerdos en los cuales se amplíe con fuerza el grado de obligación en reconocer y respetar lo contenido en los acuerdos marco globales.

2.7. Procedimiento de creación

Para la culminación de un acuerdo marco global deben concurrir varias etapas previas de diálogo social y negociación colectiva. Cabe mencionar que no todos los procesos de creación observan dichas fases de la misma manera u orden debido a que no existe un procedimiento unificado, por lo tanto las siguientes fases fueron deducidas en base observaciones generales de dichos procedimientos.

- Coordinación y consulta entre organizaciones sindicales de trabajadores de las filiales de la empresa multinacional alrededor del mundo. Se realiza por medio de la creación de una red sindical global. El factor mas importante de las redes estriba en que deben ser representativas de los trabajadores ya sea de forma regional,



nacional o por sector de la industria, y deben gozar de operatividad para llevar a cabo sus fines.

- Las redes sindicales deben nombrar representantes designados específicamente para impulsar la negociación y la firma de un acuerdo marco global a nombre de la misma. Normalmente son los secretariados de las federaciones sindicales internacionales los encargados de coordinar las negociaciones del acuerdo con los representantes de la empresa multinacional ya sea en la empresa matriz o en la filial interesada, si el procedimiento nace en una de esas oficinas.
- Una vez cumplidas las rondas de negociación necesarias para definir el contenido y alcance de los acuerdos se lleva a cabo el siguiente paso: la firma. Los principales signatarios son el Director General de la empresa multinacional y el Secretario General de la federación sindical internacional.

2.8. Mecanismos de aplicación y control

Una vez firmado el acuerdo marco global es necesario que se implementen procesos destinados a monitorear su aplicación y cumplimiento, con la finalidad de establecer posibles conflictos y darles una solución beneficiosa a las partes. En este sentido, la mayoría de acuerdos contemplan en primer lugar la publicación y traducción del contenido y alcance del acuerdo desde la casa matriz hacia todas las filiales. La obligación corresponde a la empresa y debe ser coordinada a través representantes de



los trabajadores en cada uno de los lugares donde opera la empresa multinacional, ya sea en forma de sindicatos u otra figura similar, quienes serán los encargados de difundirla a la planilla de trabajadores.

Entre los medios de divulgación se pueden mencionar “la publicación en las páginas web de las empresas, en los informes sociales y de sustentabilidad y en publicaciones impresas de la empresa, pero también la distribución de volantes y la colocación de avisos en todas las unidades de la compañía. En algunos casos se recurre incluso a métodos más costosos como por ejemplo la realización de encuentros periódicos de representantes de la dirección de todas las sucursales o la información de los proveedores y las empresas subcontratadas a través de la página web corporativa de la empresa”.¹⁶

Por otra parte, los acuerdos marco mas modernos: “prevén que el seguimiento del cumplimiento del acuerdo sea integrado al proceso del *Corporate Auditing*, con lo cual se convierte en parte de los informes anuales. Los acuerdos más recientes contienen además un número creciente de reglas sobre la conformación de ámbitos conjuntos. Esos *Joint Monitoring Groups* estarían integrados por representantes de la dirección y de los trabajadores, y tendrían como cometido definir de común acuerdo los criterios

¹⁶ Müller, Torsten, et al. **Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional.** Pág. 14.



para el seguimiento del acuerdo y actuar como punto de contacto en los casos en que los acuerdos no se respeten.”¹⁷

Una segunda medida de monitoreo de los acuerdos consiste en que las partes deben de coordinar asambleas con el propósito de informar las condiciones de cumplimiento del acuerdo o posibles controversias relativas al mismo. Las sesiones son concertadas ordinariamente una vez al año, con posibilidad de ser celebradas extraordinariamente en cualquier momento que lo solicite la organización sindical o la federación internacional. Las reuniones pueden ser combinadas con visitas *in situ* de la dirección internacional y federaciones.

En el caso que se presente una situación de incumplimiento del acuerdo en caso concreto, será en las sesiones, ya sea de carácter ordinario o extraordinario en la cual los sindicatos deberán presentar sus quejas y mediante un proceso de diálogo y consulta se analizan y establecen las medidas que la empresa tomará para solucionar dichas controversias.

Existen algunos acuerdos que regulan el derecho de trabajadores individuales a presentar quejas directamente. La disposición constituye un avance para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en aquellos lugares en los cuales existe poca o nula presencia sindical, ya que no se necesita de una organización para plantear

¹⁷ Möller. Ob. Cit. Pág. 15.



reclamaciones. No obstante, la incorporación de este tipo de estipulaciones a un acuerdo todavía es relativamente nueva.

Así mismo, existen modelos de cláusula de resolución de controversias que incluyen la opción de acudir a arbitraje en caso el sistema de consultas fuere infructífero. Específicamente se establece que el árbitro sea seleccionado por todos los miembros del grupo especial de consulta y los gastos del arbitraje serán a cuenta de la empresa.

Si el procedimiento de consultas y el arbitraje para la resolución de controversias fracasa, es necesaria la aplicación de otras medidas para garantizar su solución. Según Antonio Baylos “en estas situaciones el recurso a las formas de autotutela sindical resulta idóneo. La huelga organizada en la dimensión transnacional carece, como se sabe, de cualquier referente normativo. Permanece en un terreno extra normativo solo encuadrado en el necesario respeto a la autonomía de la acción sindical, en cualquier nivel en que se plantee esta. Normalmente las acciones colectivas de autotutela en estos supuestos se expresan bajo la forma de huelga de solidaridad internacional”.¹⁸

A pesar que existe una alternativa ante la inobservancia del acuerdo, es necesario analizar la regulación estatal del país concreto para determinar la idoneidad de la aplicación de las medidas de autotutela sindical. Todo ello porque es posible que en un país, dependiendo de su sistema jurídico, la huelga pueda ser considerada legal o ilegal.

¹⁸ Baylos. *Ob.Cit.* Pág. 123.



Debido a que este tipo de medidas son relativamente escasas, es necesario estudiarlas y realizar un análisis jurídico comparado para determinar su viabilidad o determinar otras alternativas. Se puede estimar que las medidas voluntarias consistentes en la celebración de consultas y el arbitraje han resultado ser las más eficaces para la resolución de controversias surgidas por un acuerdo.

2.9. Recursos

Para lograr los resultados deseados, en cuanto al cumplimiento del acuerdo, o la resolución de controversias relativas al mismo, es necesario de un elemento sumamente importante: capital. Son muy pocos los acuerdos marco globales que hacen alusión a la distribución de un porcentaje de capital de la empresa destinado para implementación de mecanismos de divulgación y seguimiento del acuerdo.

Otro recurso necesario es el temporal y personal. Respecto al temporal, la mayoría de acuerdos establecen el tiempo que poseen los sindicatos para organizar reuniones de diversa índole. En cuanto al personal, un caso que puede mencionarse es el acuerdo marco suscrito por la empresa Danone, el que dispone que un empleado debe ser contratado por la empresa para supervisar el acuerdo a tiempo completo.

Sin embargo, la perspectiva general en cuanto a la asignación de tiempo, dinero y personal para la implementación de los acuerdos es que debe ser una responsabilidad compartida entre la empresa multinacional y el sindicato. Es necesario que exista un



apartado claro y preciso que establezca la distribución de obligaciones para ambas partes en materia de recursos.

2.10. Ventajas

- Los acuerdos marco globales constituyen una herramienta innovadora para asegurar la observancia de los principios y derechos laborales mínimos en una empresa multinacional, no sólo en la casa matriz, sino que en las filiales de la empresa alrededor del mundo. El carácter innovador radica en que estos acuerdos son creados a base de negociaciones, por lo que existe participación por parte del trabajador y del empleador fortaleciendo así el diálogo social transnacional por medio la negociación colectiva.

- En países en los cuales la libertad sindical es escasa o nula, los acuerdos marco globales intervienen como instrumentos tendientes a la solución de dicha problemática. Siempre y cuando exista apoyo de la dirección central de la empresa y de la federación sindical internacional para promover el ejercicio de dichos derechos en un país determinado.

- En materia de solución de conflictos, los acuerdos juegan un papel fundamental en su conclusión de una manera pacífica, por medio de procedimientos que involucren consultas y diálogo en los cuales se busque un acuerdo beneficioso para las partes.



- Debido a su marco de aplicación, los acuerdos pueden ser operantes en diversos sectores. No sólo para la empresa multinacional per se, sino también para que empresas subcontratistas y proveedoras cumplan los estándares justos de trabajo dentro de la cadena de producción mundial.
- Los acuerdos marco globales son dinámicos. Debido a esta característica su contenido puede abarcar diversas temáticas, desde los clásicos principios fundamentales de la OIT, hasta prescripciones sobre medioambiente y formación profesional. Por ende, es posible que en un futuro su catálogo de temas pueda ser ampliado para cubrir otros temas de relevancia coyuntural, no sólo en materia de trabajo, sino en su aplicación, cumplimiento y resolución de conflictos.

2.11. Desventajas

- Debido a su novedad, los acuerdos son poco conocidos a nivel mundial y si existen, no son utilizado en su máximo potencial. Es por ello que sindicatos locales y trabajadores no impulsan medidas para su creación, negociación y aplicación. Por lo tanto, los sindicatos que existen en las casas matrices siguen siendo fundamentales para la promoción del acuerdo.
- Por ser una herramienta derivada de la responsabilidad social empresarial, no posee una norma estatal imperativa que le de base. A pesar que tiene fuerza contractual

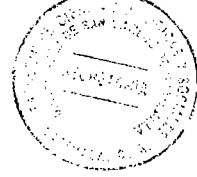


entre las partes que lo firman, su exigibilidad jurídica se ve limitada a que los sindicatos o las federaciones internacionales reclamen su cumplimiento.

- El éxito o fracaso de los acuerdos depende mayormente de la actividad de las organizaciones sindicales tanto a nivel internacional como local. En este caso los recursos asignados a los sindicatos para su seguimiento y aplicación son fundamentales. Actualmente existen obstáculos ya que el tema de recursos no es previsto dentro de la mayoría de los acuerdos y la crisis económica mundial tampoco ayuda a su fortalecimiento, por lo que varias empresas multinacionales no lo consideran como un aspecto prioritario dentro de su marco de actuación.

- Debido a su naturaleza innovadora, estos instrumentos son profundizados y ampliados conforme se van creando y aplicando. El estudio, medición y análisis de resultados a largo plazo todavía es incipiente y necesita de equipos académicos interesados en la materia para la creación de bibliografía al respecto.

- Las medidas para exigir el cumplimiento del acuerdo en caso de violaciones reiteradas a sus disposiciones son limitadas. Debido a su naturaleza de voluntarios, son las empresas las que se comprometen a observar su contenido y aplicación, pero cuando existe resistencia por parte de la misma empresa es necesaria la adopción de medidas extremas. Dentro de estas medidas se encuentran las huelgas solidarias que según la legislación nacional de determinados países puede ser considerada legal o ilegal y por lo tanto no rendir los resultados deseados.



CAPÍTULO III

3. Situación actual de los Acuerdos Marco Globales

Actualmente existen mas de 80 Acuerdos Marco Globales operando alrededor del mundo. Los trabajadores protegidos bajo estos innovadores cuerpos normativos son aproximadamente 6.3 millones, excluyendo a los proveedores y subcontratistas. Si bien el marco de aplicación no cubre a la totalidad de trabajadores de empresas multinacionales del mundo, el proceso de creación de los mismos ha acelerado dramáticamente desde 1988 cuando el primer instrumento fue creado.

En el lapso de 15 años, de 1988 a 2002, solamente fueron negociados y firmados alrededor de 23 acuerdos marco globales. Otros 33 fueron firmados en los cuatro años siguientes, es decir, en el período de 2003-2006. Desde 2007 a 2010, 26 acuerdos más fueron creados. Estos datos demuestran la rapidez con la cual los acuerdos marco globales han sido conocidos y aplicados en todo el mundo.

Las tres federaciones sindicales internacionales más activas en el proceso de negociación y firma de los mismos son la Internacional de Trabajadores de la Construcción y Madera –ICM-, la IndustriALL Global Unión que agrupa a trabajadores del sector minero, energético e industrial y la UNI Global Unión que representa a trabajadores del sector de servicios y capacidades.



La gran mayoría de acuerdos marco globales han sido firmados por empresas multinacionales con sede en Europa, específicamente en Alemania, Francia y la región denominada como Nórdica (Suecia, Noruega, Finlandia), países que se caracterizan por poseer un sistema basado en la economía social de mercado. Este modelo aboga por la creación de una economía que combine el libre mercado y el progreso social para evitar abusos del sector privado.

Solamente 14 acuerdos marco globales han sido firmados por empresas multinacionales no europeas, las que tienen su sede en Australia, Brasil, Canadá, Indonesia, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, Rusia, Sudáfrica y los Estados Unidos de América.

Si bien los acuerdos marco globales se han expandido geográficamente, aún existen diversas regiones del mundo en las cuales son desconocidos. Por ejemplo, el hecho que solamente un país de Latinoamérica, Brasil, ha suscrito acuerdos marco globales denota que en dicha región la aplicación de estos instrumentos normativos sea escasa o incluso nula. Esto no sólo desde el punto de vista del proceso de creación de un acuerdo marco dentro de la misma región, sino también sobre el conocimiento de la existencia de acuerdos marco globales provenientes de otros continentes que puedan ser aplicados en las filiales latinoamericanas de dichas empresas.

La manera concisa de modelos de acuerdo marco internacionales más relevantes en la actualidad se constituye como sigue.



3.1. Acuerdos Marco Globales en Europa

3.1.1. Comités de empresa europeos

El Comité de Empresa Europeo es un grupo representativo de trabajadores de una empresa. Estos comités ejercen funciones de información y consulta de las decisiones importantes que se llevan a cabo dentro de las altas esferas de una empresa multinacional hacia todos los trabajadores de la misma.

Por medio de la Directiva del Consejo de la Unión Europea 94/45/EC estos comités fueron elevados a nivel obligatorio. Esta directiva establece que las compañías con al menos mil trabajadores dentro de la Unión Europea y 150 trabajadores en dos estados miembros deben tener un Comité de Empresa.

Dentro de sus competencias principales se encuentran el ser informado sobre materias que afecten a toda la empresa a nivel multinacional, mantener una reunión anual con la dirección central y que su criterio sea tomado en cuenta para decisiones adoptadas dentro de la empresa.

En el tema de los acuerdos marco globales se establece que: " es frecuente que junto a la federación sindical internacional del sector de producción en el que esté encuadrada la empresa transnacional, firme el acuerdo el comité de empresa europeo de la misma,



o que incluso se cree un comité mundial que incorpore a mas centros de terceros países, sobre la base del mismo esquema representativo que el que diseña la directiva comunitaria de 1994 sobre Comités de Empresa Europeos”.¹⁹

Europa se caracteriza por ser una región pionera en el desarrollo de figuras de representación sindical internacional. La institución de los Comités de Empresa Europeos son un claro ejemplo de iniciativas para el desarrollo de un diálogo social transnacional. Es por ello que no puede hablarse de los acuerdos marco globales sin hacer referencia a los Comités de Empresa Europeos, pues la figura ha resultado ser efectiva para la protección de los derechos laborales a nivel multinacional.

3.1.2. Factores que propician la creación de Acuerdos Marco Globales

La mayor parte de los acuerdos marco negociados y firmados se han creado en el territorio europeo. Existen diversos factores que han contribuido a que estos países prefieran la adopción de este cuerpo normativo, sobre iniciativas unilaterales derivadas del fenómeno de la responsabilidad social empresarial, tales como los códigos de conducta. Dentro de estos incentivos, se encuentran específicamente identificados factores coercitivos, factores anticipantes y los factores emanados de la presión de la sociedad civil.

¹⁹ Baylos, Antonio. **Un Instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales.** Pág. 118.



- Factores coercitivos

Los factores coercitivos consisten en circunstancias que, si bien no se encuentran dirigidas a la obtención de ganancias económicas, son importantes para que la empresa obtenga legitimación social. Entre ellas se encuentran las expectativas culturales, no sólo en el país en el cual se encuentra la casa matriz de la empresa transnacional, sino también donde se encuentran sus filiales. También existen factores específicos ligados al tipo de actividad económica que la empresa realiza. Como ejemplo de estos últimos factores, se puede mencionar leyes y regulaciones adoptadas a nivel estatal y que van dirigidas a la publicación de información relacionada con practicas internas de la empresa.

En cuanto a las expectativas culturales, específicamente en países como Alemania, Francia y los países nórdicos, el sistema de relaciones industriales está basado en incentivos para la representación colectiva como el diálogo tripartito, negociación a nivel industrial y regulación de la empresa por medio de comités. Estas prácticas tienen el objetivo de asegurar el diálogo social entre todos los actores para promover y proteger los derechos laborales básicos y a su vez activar la redistribución de la riqueza generada por la actividad económica.



- Factores anticipantes

Los factores anticipantes se encuentran dirigidos a que la empresa multinacional obtenga la aceptación de la sociedad en la que pretende iniciar operaciones. Las empresas multinacionales consideran a los acuerdos marco como buenas prácticas por lo que son adoptados antes o en el momento de establecer una filial. La principal expectativa es obtener beneficios, específicamente mantener bajos costos de producción garantizando al mismo tiempo buenas relaciones laborales con lo cual habrá menos riesgo de huelgas, específicamente en las nuevas filiales que se constituyan alrededor del mundo.

- Factores emanados de la presión de la sociedad civil

Surgen de campañas de movilización e información realizadas por federaciones sindicales internacionales en alianza con organizaciones no gubernamentales para la protección de derechos laborales básicos de trabajadores en cadenas de producción de empresas multinacionales. La eficacia de estos movimientos radica en que al momento que interviene una federación sindical internacional existe mas probabilidad de realizar una discusión interpersonal y directa con gerentes de empresas multinacionales, a quienes les interesa mantener una relación constructiva con el movimiento sindical.

Si bien estos factores contribuyen a gran escala para la adopción de un acuerdo marco, es necesario mencionar otro factor sumamente importante y que moldea la forma de la



decisión final de cualquier estrategia social dentro de una empresa multinacional: el factor humano. La personalidad de los actores involucrados juega un rol clave para la negociación, creación y efectividad de un acuerdo marco global.

Los casos europeos específicos sobre creación e implementación de acuerdos marco globales que han resultado positivos para la protección de derechos laborales fundamentales en empresas multinacionales resultan ser:

3.1.3. Alemania, caso Daimler

Uno de los mejores ejemplos de un acuerdo marco global que contiene una serie de buenas prácticas para promover el diálogo social es el caso Daimler en Alemania. La principal actividad de esta empresa multinacional es la producción de automóviles, camiones y vehículos comerciales como autobuses. Las marcas mas importantes con las que trabaja son Mercedes-Benz, Smart, Mitsubishi Fuso y Renault-Nissan.

“Aproximadamente cerca de 94,000 personas son empleadas fuera de Alemania”.²⁰ Los empleados se distribuyen en países como Estados Unidos de América, Japón, Brasil, Sudáfrica, España, Turquía, México, Francia y Argentina. Daimler es una de las compañías líderes en la producción de camiones y vehículos comerciales en término de ventas.

²⁰ Papadakis, Konstantinos. **Diseñar las relaciones laborales a escala mundial. Repercusiones de los acuerdos marco internacionales.** Pág. 120.



En el campo de la responsabilidad social empresarial, Daimler adoptó un Código de Integridad en 1999. Además fue miembro fundador del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas y dentro de la empresa estableció una Junta de Sostenibilidad la cual discute actividades de la empresa en tres campos distintos, economía, ecología y sociedad.

“Como la mayoría de empresas automotrices, Daimler es una compañía altamente sindicalizada. El sindicato clave en Daimler es IG Metall, uno de los dos mayores en Alemania, donde tiene una prominente presencia política”.²¹ El sindicato influyó en la negociación y firma del acuerdo marco global en 2002. Aparejado al instrumento surgió un Comité Mundial de Empleados, uno de los primeros en implementar la creación de una organización de trabajadores de este tipo.

El acuerdo marco global regula temas generales sobre estándares laborales, proveedores e implementación. La base de sus principios se encuentra en el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto a su contenido adicional cabe resaltar la aplicabilidad de los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción y los proveedores. En la práctica la compañía ha realizado entrenamientos de proveedores en Turquía y Brasil y

²¹ Papadakis. *Diseñar...* Ob. Cit. Pág. 121.



ha implementado la adición de una Guía del Proveedor en los términos de contratos de compraventa.

En materia de implementación se estableció que “el acuerdo marco global forma parte del Código de Integridad adoptado por Daimler desde 2003.”²² Lo cual representa que el acuerdo marco se encuentre en la página web principal y que haya sido traducido a los idiomas de los países donde la compañía tiene sus mayores operaciones. Asimismo, el Código se encuentra disponible por medio del sistema de intranet de la empresa y se provee a los empleados desde que empiezan a trabajar.

En cuanto al cumplimiento del acuerdo marco, desde 2005 se creó un Comité de Observancia conformado por ejecutivos de alto nivel y con experiencia de varios departamentos de la compañía. Se reúnen cada tres meses y representan a la Junta de Administración en asuntos derivados de su cumplimiento.

En 2006 se creó un departamento de cumplimiento el cual fue integrado al departamento jurídico en 2008. Desde 2009 las operaciones de observancia del acuerdo emplean alrededor de 50 personas en la casa matriz. Dentro de sus principales logros se encuentra el “entrenamiento de mas de 22,000 empleados alrededor del mundo”.²³

²² Papadakis. *Diseñar... Ob. Cit.* Pág. 127

²³ *Ibid.* Pág. 128.



Otro ejemplo de buenas prácticas corresponde a la resolución de conflictos. Con la colaboración del Comité Mundial de Empleados y de la administración central, así como de las partes en la cadena de producción, se han logrado solucionar conflictos en materia de violaciones de derechos laborales por medio de la negociación de bajo nivel. De los conflictos surgidos, la mayoría ha provenido de Alemania, Turquía, Brasil, Rumania, Estados Unidos, Costa Rica y Corea. La violación al derecho de sindicalización es la mayor fuente de los conflictos solucionados.

El procedimiento de solución de controversias consiste en: 1) el actor presenta la demanda al Comité Mundial de Trabajadores; 2) El Comité transfiere la información junto con una carta solicitando investigación al departamento de derecho laboral; 3) La administración central se comunica con las partes involucradas para rectificar la situación y resolver el conflicto por medio de la negociación.

El acuerdo marco global de Daimler ha constituido una herramienta eficaz para la protección de derechos laborales, específicamente aquellos concernientes al derecho de sindicalización y negociación colectiva.

3.1.4. España, caso Inditex

La Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex) es una empresa multinacional con sede en España. Su principal actividad comercial es la producción, distribución y diseño de textiles. Es considerado el mas grande grupo de moda del mundo. "Inditex posee varios



conceptos de moda - Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe”.²⁴ “Actualmente cuenta con mas de 6,460 tiendas en cinco continentes”.²⁵

“El Grupo Inditex está formado por más de 128.000 profesionales de 140 nacionalidades diferentes. Además de su carácter internacional, la plantilla es mayoritariamente femenina, con un 78% de mujeres, y joven, con una media de edad de 32 años”.²⁶

El acuerdo marco global fue creado y firmado por Inditex y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (ahora IndustriALL) en 2007 bajo circunstancias muy particulares. El aspecto clave que influyó en su creación fue “que el 11 de abril de 2005 colapsó el edificio de la fábrica de suéteres Spectrum en Savar, Bangladesh, matando a 64 trabajadores e hiriendo a 84, 20 de ellos de gravedad”.²⁷

Producto de la catástrofe, se realizaron estudios sobre las condiciones laborales de los trabajadores en las fábricas. Fue en ese contexto que Inditex negoció la creación de un acuerdo marco global único en su especie, pues sería el primero que regularía asuntos laborales en la cadena de suministro de una empresa multinacional de ventas minoristas de textiles.

²⁴ Inditex. **Marcas**. Disponible en: <https://www.inditex.com/es/brands> Consultado el 15 de julio de 2014.

²⁵ Inditex. **Inditex de un vistazo**. Disponible en: https://www.inditex.com/es/our_group/at_glance Consultado el 11 de mayo de 2015.

²⁶ Inditex. **Atraer talento**. Disponible en: https://www.inditex.com/es/talent/attract_talent Consultado el 15 de julio de 2014.

²⁷ Papadakis. **Diseñar...** Ob. Cit. Pág. 180.



Dentro de los aspectos relevantes de contenido resaltan la aplicación de estándares de la Organización Internacional del Trabajo dentro de la cadena de suministro de la empresa; la extensión de los términos del acuerdo a todos los trabajadores que hayan sido contratados directamente por Inditex o por sus productores o proveedores externos; y la ampliación de su marco de aplicación para incluir trabajadores no representados por la federación.

Como ejemplo de los logros del acuerdo se menciona la promoción de la libre sindicalización y negociación colectiva. En este aspecto, "luego de la adopción del acuerdo, se facilitó la reinstalación de 200 sindicalistas despedidos en Perú y Camboya".²⁸ En el último, incluso aumentó el número de representantes sindicales en la planta de producción.

En cuanto al mejoramiento de condiciones laborales, luego de la suscripción del acuerdo, en Bangladesh se estableció una pensión para las víctimas del desastre en la fábrica Spectrum y la rehabilitación de los trabajadores heridos. También se transformaron varios contratos temporales a indeterminados en Camboya, junto con todos los beneficios que este tipo de contratos conllevan, tales como pensiones y vacaciones anuales. Además, se ha creado una red de coordinadores, cuya sola función es implementar el acuerdo marco global. Estos expertos son asignados en países claves en los cuales la producción es a gran escala.

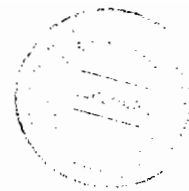
²⁸ Papadakis. *Diseñar... Ob. Cit.* Pág. 186.



En 2012 se adicionó un protocolo que realza la importancia de los sindicatos para implementar el acuerdo marco global. Al momento que los sindicatos identifican alguna violación del acuerdo, se notifica a la empresa y a la federación IndustriALL, por lo que se introduce un plan de acción correctivo si la violación es confirmada. Dentro del protocolo también se requiere que Inditex provea de una lista completa de sus proveedores y subcontratistas, para así facilitar a los sindicatos y a la federación hacer contactos con los trabajadores.

Otro resultado del protocolo es la implementación de entrenamientos sobre el acuerdo a trabajadores de Brasil, Turquía, Marruecos, Portugal y Argentina. Estas reuniones han permitido desarrollar diálogos con gerentes en fabricas y así crear vínculos sólidos entre los equipos de responsabilidad social empresarial de Inditex y los sindicatos locales.

El acuerdo marco de Inditex tiene una naturaleza reactiva, ya que fue creado debido a una serie de violaciones laborales que derivaron en una catástrofe humana. Si bien el acuerdo se creó en un momento en el cual la empresa podía perder su reputación, el instrumento probó ser una herramienta innovadora de diálogo social que resultó en el mejoramiento de ciertas condiciones laborales de proveedores de una empresa multinacional.



3.2. Estados Unidos de América

Estados Unidos de América es un país que valora la libertad con respecto a derechos de propiedad y asuntos corporativos. A pesar de ser un miembro de la Organización Internacional del Trabajo, aún no ha ratificado los convenios fundamentales de la Organización. Si bien existen numerosas leyes que permiten la formación de sindicatos, coyunturalmente es un país con una cultura anti sindical muy arraigada.

Los acuerdos marco globales juegan un papel de reconocimiento y alcance de negociación colectiva. Por ejemplo en el caso de la empresa cementera de origen francés Lafarge, debido a conflictos contractuales en materia de seguros médicos de su empresa en Estados Unidos de América, se procedió al despido de varios trabajadores. Ante esta situación varios sindicatos se solidarizaron e iniciaron una investigación para determinar si se estaba incumpliendo el acuerdo marco global. Como resultado de esta iniciativa Lafarge se retractó y resolvió los problemas contractuales que se estaban negociando.

Otro caso de éxito es el de Danone, empresa que firmó el primer acuerdo marco global en 1988. "En 2007 trabajadores de la planta en Ohio iniciaron campañas de información para la formación sindical. La mayoría de los trabajadores tenían la voluntad de integrarse al sindicato, pero la administración central se rehusó a reconocer el sindicato, alegando que la casa matriz de la empresa no quería intervenir. A pesar de ello,



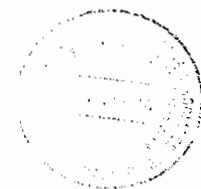
siguieron con la campaña hasta que la Oficina Nacional de Relaciones Laborales reconoció su existencia”.²⁹

Finalmente cabe mencionar el caso de la empresa británica GS4 que se dedica a brindar servicios de seguridad. En Estados Unidos de América opera bajo el subsidiario Wackenhut. Después de una larga campaña de reconocimiento sindical, ejercieron presión para la firma de un acuerdo marco global en 2003 alegando violaciones a condiciones laborales básicas. Como resultado en 2008 se firmó el acuerdo marco global con la federación internacional UNI Sindicato-Global. Uno de los logros post adopción del acuerdo marco fue la “negociación que llevó a cabo la subsidiaria de la empresa en Ghana para que se elevara el salario por un 27 por ciento así como el reconocimiento de otros beneficios”.³⁰

Los casos anteriores demuestran la importancia del factor humano en la creación de un acuerdo marco. Ya que si existen actores proactivos e informados a nivel local, se puede utilizar el acuerdo marco global como una herramienta constructiva para influenciar las relaciones laborales y mejorar los estándares mínimos de trabajo, incluso en Estados con una fuerte cultura antisindical.

²⁹ Papadakis. *Diseñar... Ob. Cit.* Pág. 109

³⁰ UNI Global Union. **Primer acuerdo Ghana GS4 trabajadores: Acuerdo Global UNI un factor clave.** Disponible en: <http://www.uniglobalunion.org/news/ghana-g4s-workers-first-agreementuni-global-agreement-a-key-factor> Consultado el 16 de julio de 2014.



3.3. Latinoamérica

Mas de 40 acuerdos marco globales de los 80 firmados tienen vigencia en América Latina y el Caribe. Esto se debe a que en esta región se encuentran numerosas filiales de empresas multinacionales.

Entre los mayores logros de los acuerdos marco globales en Latinoamérica se encuentran acciones en contra de comportamientos antisindicales. Por ejemplo: "el caso del Acuerdo Marco de UNI Global Union con Telefónica de España pudiera ser considerado el más destacado, por un episodio peruano: en el 2002, los sindicatos SUTTP (CGTP) y FETRATEL (CUT) enfrentaron la política de flexibilización laboral centrada en el recambio de buena parte de la planta anterior con jóvenes sin experiencia organizativa, mediante una huelga de casi dos meses y una campaña jurídica, que terminó con una intervención positiva del mayor nivel, que llevaron a la empresa a retroceder. Ha habido también una utilización del Acuerdo Marco en Argentina por parte de FOEESITRA, en relación al centro de llamadas Atento, dependiente de Telefónica".³¹

También se ha evidenciado su aplicación en campañas de sindicalización en países donde no existe presencia sindical, al efecto se establece que "UNI Sindicato Global es otro ejemplo de esta utilización de Acuerdos Marco, con referencia a la empresa

³¹ Orsatti. Ob. Cit. Pág. 17.



Quebecor, permitiéndole crear o reconocer sindicatos en Perú y Brasil, y Carrefour, que le ha permitido activar en Colombia y República Dominicana”.³²

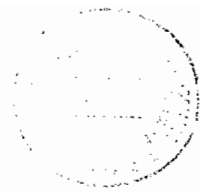
Uno de los objetivos de las federaciones sindicales internacionales es la creación de acuerdos marco en las denominadas multilatinas, es decir, empresas de la región latinoamericana que expanden sus actividades comerciales e inversiones dentro de la misma región. El primer acuerdo marco regional celebrado fue en el sector finanzas, específicamente por la entidad Banco do Brasil, seguido por la empresa petrolera Petrobras.

Sin embargo: “en el caso de las multilatinas es muy común que muchas de ellas se encuentren en etapas iniciales de acomodamiento en el espacio global. Muchas de ellas se expandieron a partir de fusiones y adquisiciones de grupos locales familiares, de baja escala y de escasa organización empresarial”.³³ Es por ello que el proceso de implementación de estos instrumentos es incipiente y de verificación a largo plazo.

Si bien han sido pocos los ejemplos de éxito de los acuerdos marco en Latinoamérica, existen países en los cuales los acuerdos marco han logrado el respeto de la libertad de asociación y la negociación colectiva. Entre ellos se desarrollarán dos casos particulares, Brasil y Costa Rica. Países que a pesar de su contexto político y social, han utilizado estas herramientas normativas como mecanismo de protección laboral.

³² Orsatti. **Ob. Cit.** Pág. 18.

³³ Cortina. **Ob Cit.** Pág. 22.

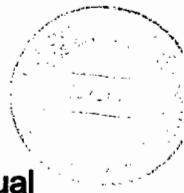


3.3.1. Brasil

La situación de Brasil en términos de relaciones laborales ha estado influenciada por su historia. El corporativismo ha sido predominante en su estructura política, alimentada por dictaduras militares en donde el control estatal y la subordinación de los sindicatos ante el sistema económico son las principales características. Por ello, la libertad de asociación y negociación colectiva han sido restringidas por medio de la violencia estatal y obstáculos judiciales.

En la actualidad, gracias a reformas en el Código de Trabajo y a la transición democrática, han aumentado las organizaciones sindicales y sus afiliados. Además se ha fortalecido el rol de las confederaciones en negociaciones empresariales. Estos aspectos han diferenciado a Brasil de otros países de Latinoamérica en los cuales el sindicalismo ha declinado.

En materia de acuerdos marco globales, existen varios acuerdos que han beneficiado a los trabajadores en Brasil. Un ejemplo importante es el de la multinacional alemana Leoni. Esta empresa se dedica a producir sistemas de cableado y proveer servicios relacionados a esa industria. Luego de haberse firmado el acuerdo marco global en 2002 se fortalecieron relaciones entre la administración central y los sindicatos. Por ejemplo, la administración integró al sindicato local para participar en el comité de ganancias de la empresa en calidad de asesores.



Otro ejemplo de negociación colectiva exitosa se presentó en 2006, momento en el cual el “sindicato suscribió una lista de quejas en contra de la administración central en el cual se hizo alusión al acuerdo marco. Esta lista fue enviada al sindicato en la casa matriz para solicitar una huelga. Como resultado de este movimiento, el número de afiliados del sindicato aumentó por un 50 por ciento”.³⁴ Actualmente existen discusiones regulares entre los representantes sindicales y la administración en materia de salarios, jornadas de trabajo, entre otras condiciones.

Además el “sindicato participó en 2009 en las negociaciones de despido y pago de prestaciones de varios empleados debido a la crisis económica que provocó la pérdida de varios contratos claves dentro de la empresa”.³⁵

Estos casos demuestran que un acuerdo marco global puede abrir puertas para que los sindicatos locales se organicen, integrando una dimensión internacional en las actividades cotidianas del sindicato y permitir que una federación sindical internacional intervenga y defienda los esfuerzos del sindicato en aquellos aspectos en los cuales la administración central esta incumpliendo.

³⁴ Papadakis. *Diseñar... Ob. Cit.* Pág. 98.

³⁵ *Ibid.* Pág. 99



3.3.2. Costa Rica


Costa Rica es un país desarrollado bajo características de corporativismo; un sistema político en el cual el capital, el gobierno y el trabajo cooperan íntimamente en la administración de la economía. Posteriormente se desarrolló el movimiento solidarista, en el cual existe un tipo de asociación de trabajadores patrocinada por el Estado. La Organización Internacional del Trabajo no las considera como organizaciones independientes de trabajadores, sino que han sido utilizadas como una herramienta en contra los trabajadores que desean unirse a sindicatos independientes.

El movimiento fue aprovechado por las principales empresas multinacionales productoras de banano, como Chiquita, Del Monte y Dole, quienes elegían el tipo de organización para representar a sus trabajadores.

“Después de Ecuador y Colombia, Costa Rica es el tercer país productor de bananos para exportación”.³⁶ La industria bananera a nivel mundial emplea en estimado de “34 mil trabajadores directamente en fincas y unos 60 mil indirectamente en puertos y como proveedores de servicios”.³⁷

³⁶ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. **FAOSTAT, ProdStat: Cultivos**. Disponible en: <http://faostat.fao.org/site/567/DesktopDefault.aspx?PageID=567> Consultado el 20 de Julio de 2014.

³⁷ Papadakis. **Diseñar...** Ob. Cit. Pág. 168.



Debido a las numerosas acusaciones de violaciones a derechos laborales en las plantaciones de banano, el acuerdo marco global fue firmado en 2001 por la multinacional Chiquita Brands International Inc, la Coordinadora Centroamericana de Sindicatos Bananeros –COLSIBA- y la Unión Internacional de Trabajadores de la alimentación, agrícolas, hoteles, restaurantes, tabaco y afines – UITA-.

Entre los beneficios del acuerdo se encuentran que los trabajadores están informados del contenido del acuerdo e iniciativas voluntarias, las cuales fueron publicadas en lugares estratégicos en las instalaciones de la empresa. También se ha fortalecido el dialogo social ya que los trabajadores han podido consultar con los representantes sindicales de la localidad para la resolución de problemas. Además se ha evidenciado un aumento en la afiliación al sindicato en la compañía y en sus proveedores.

Otro caso de éxito en Chiquita se presentó en 2007 cuando “trabajadores acusaron a Chiquita de incumplimiento de regulaciones de salud y seguridad laboral e una finca en Costa Rica porque la empresa permitía el uso de agroquímicos mientras los trabajadores cultivaban fruta en lugares cercanos”.³⁸ Como respuesta al reclamo, la administración de la finca respondió con el despido de los trabajadores. Luego de realizarse las investigaciones pertinentes bajo el proceso del acuerdo marco global, Chiquita accedió a la reinstalación de los trabajadores

³⁸ Papadakis. *Diseñar... Ob. Cit.* Pág. 175.



Sin embargo, también se evidencia frustración porque todavía existen problemas de implementación en cuanto a aspectos de higiene y salubridad ocupacional. También se ha acusado a la compañía de influenciar a los trabajadores en el momento que son entrevistados, por lo que la realidad no sale a la luz.

A pesar de las dificultades, representantes de COLSIBA consideran que el acuerdo marco global es la mejor manera de enfrentar problemas con la administración central en un futuro. Los trabajadores de fincas amparadas por el acuerdo marco muestran un mayor entendimiento del sistema laboral para la mejora de sus condiciones de empleo.

El resultado es fruto de la relación directa que existe entre la corporación y el sindicato, por lo tanto nuevamente el factor humano es fundamental para no sólo reconocer los derechos básicos laborales, sino también asegurar el acceso a los mismos.



CAPÍTULO IV

4. Análisis de los Acuerdos Marco Globales en Guatemala

4.1. Empresas multinacionales en Guatemala

A principios del siglo XX se inicia la entrada de empresas multinacionales en Guatemala, como la United Fruit Company –UFCO- y la International Railways of Central América –IRCA- instaladas en 1901 y 1904, respectivamente, durante el gobierno de Manuel Estrada Cabrera.

Las décadas de 1940 y 1950 representaron una época en la cual se implementaron una serie de medidas tendientes a la reforma del sistema económico imperante. Durante el gobierno de Jacobo Árbenz se emitió el Decreto número 900 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Reforma Agraria, la cual limitó el campo de producción de esas empresas, al establecer la expropiación de tierras ociosas pertenecientes a las mismas, con el objetivo de entregarlas a campesinos para su explotación.

Sin embargo, el sistema fue abruptamente silenciado en 1954 con la denominada contrarrevolución, por lo que estas empresas multinacionales volvieron a gozar las prerrogativas que poseían anteriormente. La situación se prolongó durante las décadas subsiguientes, aun durante el denominado conflicto armado interno.



No fue sino hasta la firma de los Acuerdos de Paz en 1996 que se instauraron medidas concretas para una reestructuración social, económica y política del Estado. En el ámbito económico, con el objeto que Guatemala se adaptara al proceso de globalización se facilitó el proceso de privatización de servicios públicos, como telecomunicaciones, energía y transportes. La situación resultó en la entrada de gran número de empresas multinacionales al país.

Aparejado al largo proceso de firma de los Acuerdos de Paz, existió otra circunstancia fundamental que influyó en la adaptación de la política económica en un mundo globalizado. La entrada de Guatemala como Estado miembro de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 1995 representó el fomento de la inversión extranjera en el país.

Otras circunstancias que ha favorecido al desarrollo de empresas multinacionales en Guatemala son la firma de numerosos Tratados de Libre Comercio tanto bilaterales como multilaterales que han propiciado actividades de importación y exportación. Entre los mas importantes cabe resaltar: el Tratado de Libre Comercio entre Republica Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América (DR-CAFTA) en 2004 y el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica (AdA) en 2010.

En cuanto a la normativa nacional cabe resaltar la creación de la Ley de Inversión Extranjera mediante el Decreto número 9-98 del Congreso de la República de Guatemala y la Ley de Libre Negociación de Divisas, Decreto número 94-2000 del



mismo Congreso. Ambos cuerpos normativos constituyeron herramientas para fomentar la atracción de capital extranjero sin discriminación al sector económico de Guatemala.

Producto de los beneficios legales que estos cuerpos de leyes ofrecen para la inversión extranjera, la presencia de las empresas multinacionales en Guatemala se ha ampliado a sectores como la alimentación, bebida, textiles, farmacéutico, agroquímico, energético, minería y agricultura de monocultivos como el azúcar, palma africana, banano y hule, entre otros.

Al respecto: "Tan sólo en 2007 se registraron más de 15 operaciones de compra de empresas privadas latinoamericanas por inversionistas extranjeras por más de 500 millones de dólares por operación. Los ingresos de inversión extranjera directa (IED) a Guatemala en 2007 fueron de 536 millones de dólares."³⁹

El origen de las empresas es mayoritariamente estadounidense debido a su cercanía geográfica y por ser el socio comercial mas importante de Guatemala. También existen un gran número de empresas multinacionales de origen europeo, pues cerca del 10 por ciento del comercio total de bienes proviene de dicha región, específicamente de exportación de bienes primarios.

³⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **La inversión extranjera en América Latina y el Caribe en 2006**. Pág. 25.



4.1.1. Situación laboral en empresas multinacionales con filiales en Guatemala

Uno de los mayores beneficios que trae la inversión extranjera a las empresas multinacionales consiste en la reducción de costos, específicamente la mano de obra barata. La situación conlleva un escenario idóneo para el abuso de derechos laborales fundamentales, tales como: salarios bajos, largas jornadas laborales, represión de derechos sindicales y negociación colectiva, violaciones a disposiciones de salud y seguridad laboral, entre otros.

El movimiento sindical, sector que ha sido históricamente reprimido y difamado no sólo por el gobierno, sino también por el sector privado, ha sido víctima de diversas prácticas provenientes de empresas multinacionales, tales como: represión de líderes sindicales y trabajadores en formación de un sindicato o interesados a afiliarse a uno existente, subcontratación empresarial por medio de la celebración de contratos civiles y mercantiles de duración limitada y la creación de sindicatos constituidos y financiados por la misma empresa que no cumplen su objetivo principal.

Aparejado a ello se encuentra la tendencia a la flexibilización laboral, que propicia la tercerización o subcontratación laboral, es decir, una estrategia empresarial tendiente a transmitir algunas partes del proceso de producción hacia otra empresa, normalmente especializada y que ejecuta la labor buscada a menor costo. Normalmente la reducción de costos se realiza mediante la disminución salarial o de otras prestaciones laborales, situaciones aparejadas a un sistema jurídico inoperante y corrupto, derivan en una



situación de desprotección de los trabajadores de este tipo de empresas. Por lo tanto, el rol de los acuerdos marco globales es crucial en coyunturas económicas y sociales como las de Guatemala, ya que si es conocido y entendido, puede ser utilizado debidamente para la mejora de la situación laboral en empresas multinacionales.

4.2. Estudio de casos en Guatemala

4.2.1. Chiquita Brands International

La empresa estadounidense Chiquita Brands International es una de las primeras empresas multinacionales asentadas en Guatemala. Se le conoció con el nombre de United Fruit Company –UFCO- compañía creada en 1871 en Boston Massachusetts por un emprendedor de las líneas férreas, quien fusionó el transporte con la producción de banano en Centroamérica y el caribe colombiano.

En Guatemala en “1901 la UFCO obtenía de Estrada Cabrera la concesión exclusiva para el transporte marítimo de correos”.⁴⁰ Sin embargo, durante 20 años la UFCO operó plantaciones de banano sin contrato con el gobierno. “ A base del dominio absoluto que tenía sobre que tenía sobre la IRCA hizo que ésta le cediera gratuitamente mas de 200 mil acres de los terrenos que el Estado le había regalado”.⁴¹ Este fue el origen del

⁴⁰ Toriello Garrido, Guillermo. **Historia de los monopolios extranjeros en Guatemala. Historia de la Cultura de Guatemala.** Pág. 2.

⁴¹ *Ibid.* Pág. 3.



establecimiento de la UFCO en la zona del Atlántico de Guatemala, con su central en Izabal.

Durante esta época, la United Fruit Company estuvo involucrada en diversos escándalos de tinte económico y político. Uno de los más relevantes fue su participación en el derrocamiento del presidente Jacobo Árbenz en 1954, como respuesta a las expropiaciones masivas de tierras improductivas derivadas de la implementación del Decreto número 900 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Reforma Agraria. Como resultado de esta intervención, se logró la devolución de las tierras expropiadas para su explotación como fincas bananeras, situación que continúa hasta la actualidad.

- **Violaciones a los derechos laborales**

Chiquita Brands International es el empleador más grande de trabajadores bananeros "con más de 15,000 hectáreas en Latinoamérica y casi 14,000 trabajadores".⁴² especialmente en Honduras, Panamá, Costa Rica, Guatemala, Colombia, Nicaragua, México y Ecuador.

⁴² Equipo Nizkor. **Chiquita Brands procede de la United Fruit, firma involucrada en masacre de las bananeras en 1928**. Disponible en: <http://www.derechos.org/nizkor/corru/doc/chiquita.html> Consultado el 21 de julio de 2014.



En Guatemala opera bajo la empresa subsidiaria Compañía Bananera Guatemalteca Independiente, S.A., - COBIGUA- teniendo sus oficinas centrales en la ciudad capital y su mayor centro de producción en el departamento de Izabal.

Desde hace mas de cien años, la industria bananera ha sido denunciada por sindicatos y organizaciones de la sociedad civil debido al acaparamiento de tierras, condiciones esclavistas de trabajo, salarios bajos, largas jornadas laborales, inaceptables condiciones de vivienda y la represión y supresión de movimientos sindicales.

Como ejemplo de estas violaciones laborales se encuentra el “despido arbitrario de unos 100 obreros en Guatemala, Honduras y Panamá, tras el paso del huracán Mitch en 1998”⁴³.

- **El Acuerdo Marco Global**

Debido a las denuncias sistemáticas de violaciones a derechos laborales, ambientales y políticos, se creó la Conferencia Internacional Sobre el Banano, un foro conformado por representantes sindicales, productores y organizaciones no gubernamentales con el objetivo de promover los derechos laborales en la industria bananera.

⁴³ Inter Press Service. **Banano América Latina: las guerras de Chiquita Brands.** Disponible en: <http://www.ipsnoticias.net/2001/12/banano-america-latina-las-guerras-de-chiquita-brands/> Consultado el 21 de julio de 2014.



Dentro de las federaciones sindicales regionales mas fuertes que participaron en la primera conferencia destaca la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales – COLSIBA- a la cual están afiliados el Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal –SITRABI – y la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala – UNSITRAGUA-.

El rol de COLSIBA como el coordinador regional de sindicatos bananeros fue central en el desarrollo del Acuerdo Marco Global. “COLSIBA facilitó la cooperación entre los diversos sindicatos y sus diferentes ideologías, lo que influyó en darle credibilidad y asegurar una mejor implementación y monitoreo del acuerdo”.⁴⁴

Luego de 3 años de campaña, fue firmado en junio de 2001 y los tres actores principales durante el proceso fueron COLSIBA, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y de la Agricultura – UITA- y Chiquita Brands Internacional.

El acuerdo marco se ha considerado histórico, debido a que facilita la posibilidad para que los trabajadores y empleadores del sector bananero encuentren una base para la resolución de conflictos en un sector que ha sido propenso para el surgimiento de los mismos. Además el acuerdo también se aplica a los proveedores y subsidiarios de Chiquita en América Latina, por lo que su marco de aplicación se amplía a sectores que no se encuentran sindicalizados o que su presencia es débil.

⁴⁴ Papadakis. *Diseñar...Ob. Cit.* Pág. 171.



En cuanto a contenido, el acuerdo marco de Chiquita incluye disposiciones internacionales relativas a los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a temas de libertad de asociación, reconocimiento de la negociación colectiva, protección a representantes sindicales, eliminación del trabajo forzoso e infantil y eliminación de la discriminación en cuanto al trabajo y la ocupación.

En la primera parte, se reafirma la voluntad de mantener y promover cooperación con organizaciones sindicales, específicamente en cuanto al derecho de formar sindicatos y afiliarse a los mismos. Además se asegura la no discriminación en base a la afiliación sindical.

La segunda parte del mismo establece el compromiso de Chiquita de afrontar situaciones sociales que pudieran afectar el volumen de empleo y condiciones laborales. Al respecto regula la observancia del ordenamiento jurídico local, asegurar la consulta con representantes sindicales, debida explicación de la decisión de la empresa y considerar alternativas provenientes de sindicatos.

En cuanto a su difusión se establece la publicación del acuerdo por medio de la página web de Chiquita y de la UITA tanto en inglés como en español. También se establece la capacitación de empleados por medio de un kit de entrenamiento en ambos idiomas.



La nota distintiva del acuerdo consiste en el tema de implementación y monitoreo. Al respecto se constituye un Comité de Revisión que tiene la principal obligación de controlar que la empresa observe los principios establecidos dentro del acuerdo. Este Comité se reúne regularmente, al menos una vez al año para discutir la implementación del acuerdo.

Los miembros del Comité deben estar integrados por representantes de COLSIBA por medio de su coordinador general y un representante latinoamericano, UITA a través de su secretario general y su homólogo latinoamericano y CHIQUITA por medio del vicepresidente y un asesor jurídico. Asimismo, un observador técnico puede ser convocado para unirse a las reuniones en casos específicos. Si existiere conflicto “CHIQUITA y la IUTA/COLSIBA podrán además incluir en la reunión un representante del sindicato local y un representante de la gerencia local”.⁴⁵

Producto de estas reuniones se crea un reporte y un plan de acción en la cual los actores se comprometen a mejorar las condiciones laborales afectadas. Además, el comité también discute las dificultades que cada país enfrenta reportadas por sindicatos o la administración local.

⁴⁵ Chiquita Brands International, et al. **Acuerdo entre la IUTA/COLSIBA y Chiquita sobre libertad sindical, las normas laborales mínimas y el empleo en las operaciones bananeras en América Latina.** Pág. 6.



- Resultados

La principal consecuencia de la creación del acuerdo marco fue el mejoramiento de la reputación de Chiquita, de ser una empresa conflictiva evolucionó a ser considerada una empresa cooperativa en cuanto a su relación con los sindicatos. Estos avances mejoraron la posición de Chiquita dentro de la industria bananera.

Concretamente, uno de los principales avances ha sido: “la sindicalización de cerca de 5.000 nuevos efectivos en Colombia, tras la firma del acuerdo y una serie de convenios de negociación colectiva en vigencia allí como resultado. Se han conquistado, asimismo como consecuencia del acuerdo, nuevos miembros en Honduras, donde se creó y consolidó una organización sindical en una serie de explotaciones agrícolas”.⁴⁶

En el caso de Guatemala, se establece que “nuevamente se han logrado avances en la solución de conflictos significativos, mediante pactos emanados del proceso de compromiso en la mesa de negociaciones garantizado por el acuerdo UITA/COLSIBA/Chiquita”.⁴⁷ Estos resultados positivos son productos del desarrollo del diálogo social promovido por el acuerdo marco global.

⁴⁶ Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y de la Agricultura. **La UITA y COLSIBA se reúnen con Chiquita.** Disponible en: www.iuf.org/cgibin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=3574&view_records=1&ww=1&es=1
Consultado el 15 de mayo de 2014.

⁴⁷ Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y de la Agricultura. **Ob. Cit.**



Actualmente, Guatemala todavía es víctima de abusos laborales en el sector bananero. Sindicalistas locales de fincas bananeras guatemaltecas han sido víctimas de persecución, represión y muerte por el hecho de pertenecer a una organización sindical. El caso más extremo ha sido el asesinato de miembros sindicales, al respecto: “desde enero de 2007 hasta la actualidad 43 sindicalistas y dirigentes campesinos han sido asesinados por elementos paramilitares vinculados a las empresas privadas y el Estado”.⁴⁸

De lo anterior se establece que el camino por recorrer para que los derechos laborales fundamentales en el sector bananero sean protegidos eficazmente es bastante largo. Sin embargo, el acuerdo marco global firmado por Chiquita constituye una herramienta innovadora, ya que es el único instrumento de su tipo firmado por una compañía bananera transnacional y un sindicato regional.

En la misma línea, el acuerdo marco sienta una base sólida para promover el diálogo social. Al respecto se destaca la participación de Chiquita en el Foro Responsabilidad Social Empresarial y Derechos Laborales en el sector bananero de Guatemala, pues esta empresa fue la única en el sector en formar parte del panel de discusión. Por lo tanto, con el trabajo conjunto de organizaciones sindicales locales y federaciones sindicales internacionales se pueden realizar cambios significativos en su implementación y aplicación efectiva.

⁴⁸ Radio Mundo Real. **Denuncian prácticas antisindicales de Chiquita Brands en Guatemala.** Disponible en: <http://www.radiomundoreal.fm/La-gran-estafa?lang=es> Consultado el 18 de enero de 2014.



4.2.2. Telefónica

Telefónica es una empresa multinacional española creada en 1924. Actualmente es una compañía líder en el sector de telecomunicaciones, con una sólida presencia en Europa y Latinoamérica. En la región, “La empresa empezó su expansión en Latinoamérica a principios de los noventa. Hoy día, la compañía presta servicios a más de 126,5 millones de clientes latinoamericanos, posicionándose como operador líder en Brasil, Argentina, Chile y Perú y contando con operaciones relevantes en Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Marruecos, Nicaragua, Panamá, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela”.⁴⁹

Concretamente en Guatemala opera desde 1997 a través de la empresa subsidiaria Movistar Guatemala (Telefónica de Guatemala, S.A) encargada de proveer servicios de redes comerciales de telecomunicaciones. Además, desde 1999 opera por medio de la empresa Atento de Guatemala, S.A., dedicada a prestar servicios de centros de teleatención (Call Centers) para clientes propios o de terceros, a través de operadoras.

Actualmente Telefónica Latinoamérica representa 60.87 por ciento de la fuerza de trabajo, con cerca de 143,000 trabajadores laborando en la región. “Solamente en Guatemala, Movistar emplea aproximadamente 500 trabajadores y Atento cerca de 1,500”.⁵⁰

⁴⁹ Asociación para la promoción y el desarrollo de la comunidad “CEIBA”. **Presencia e impactos de transnacionales europeas en Guatemala**. Pág. 28.

⁵⁰ **Ibid.** Pág. 29.



En cuanto al respeto de la libertad sindical, Telefónica mantiene una política de protección de la negociación colectiva y diálogo social internacional por medio de la creación de un acuerdo marco internacional firmado con la UNI – Sindicato Global.

- Violaciones a derechos laborales

En Telefónica se han evidenciado una serie de abusos laborales específicamente en cuanto a despidos masivos e ilegales producto de la subcontratación. También se han transgredido derechos laborales colectivos a través de la represión de huelgas, despidos y sanciones. Por ejemplo, en Perú, se han presentado casos de simulación contractual durante períodos de 10 años a jóvenes trabajadores, a quienes se les prometió la integración en la planilla de la empresa, situación que nunca se cumplió.

Ante esta situación se conformó un sindicato de jóvenes, quienes lograron “En mayo 2007, la Corte Suprema de Chile confirmó la sanción contra Telefónica por prácticas antisindicales. La Cuarta Sala del máximo tribunal resolvió que la empresa ejecutó actos de injerencia sindical y propició espacios de discriminación entre los trabajadores, lo que infringió el Código del Trabajo. Fue un duro revés para la empresa cuando se rechazó el recurso de casación interpuesto por Telefónica para anular la sentencia de primera y segunda instancia que la obligaba a pagar cerca de 800 millones de pesos a sus trabajadores por prácticas antisindicales”.⁵¹

⁵¹ Asociación para la promoción y el desarrollo de la comunidad “CEIBA”. Ob Cit. Pág. 32.



En cuanto a la empresa subsidiaria Atento, se han presentado denuncias de explotación laboral, específicamente en México, pues se aduce que no se da tiempo ni para ir al baño. Dentro de las prácticas denunciadas se encuentran: inestabilidad laboral, violación a la jornada laboral sin pago de horas extras y subcontratación por medio de empresas de “outsourcing”. En España, debido al traslado de operaciones a Latinoamérica, se han presentado despidos arbitrarios de trabajadores sin el pago de las debidas prestaciones laborales.

En el caso de Guatemala no existe información sobre violaciones o irregularidades de normativa laboral por parte de Telefónica de Guatemala. Tampoco existen denuncias de parte de grupos de presión u organizaciones no gubernamentales al respecto. Lo que podría deberse a un clima de represión antisindical que es necesario evidenciar por medio de una investigación a profundidad para determinar la razón de tal situación.

- Acuerdo Marco Global

Debido a la política de promoción de diálogo social dentro de Telefónica, en 2001 la compañía firmó el primer acuerdo marco global con respecto a derechos laborales básicos con la federación sindical UNI- Sindicato Global. “El acuerdo toma la forma de un código de conducta, firmado por la UNI en conjunto con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores”⁵² ambas organizaciones con sede en España. El término código de conducta fue utilizado, pues al momento de la

⁵² Papadakis. *Diseñar...* Ob. Cit. Pág. 50.



firma del instrumento, no existía mucha información al respecto sobre los acuerdos marco globales y el término no era comúnmente usado.

En cuanto a contenido, el acuerdo tiene por objeto mantener los derechos sindicales y laborales en todas las actividades comerciales de Telefónica alrededor del mundo. Al respecto el acuerdo hace alusión a Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libre elección de empleo, no discriminación por razón de empleo y la abolición del trabajo infantil.

Entre otras disposiciones del acuerdo se establecen cuestiones relativas a salarios mínimos, jornadas laborales, estabilidad laboral y capacitación. Aunado a ello, también se regulan asuntos relacionados a salud y seguridad laboral y respeto al medioambiente.

En materia de difusión establece la publicación del acuerdo en la página web del sindicato o federación sindical internacional. La administración local provee financiamiento para traducciones de acuerdos y reuniones relativas a este tema. Para el monitoreo se regula la “implementación de una encuesta, seminarios para educar a los sindicalistas sobre el acuerdo y una reunión anual con los sindicatos locales y con UNI para discutir asuntos de implementación y conflictos que se susciten del mismo”.⁵³

⁵³ Papadakis. *Diseñar... Ob. Cit.* Pág. 51.



En materia de resolución de conflictos se establece cualquier diferencia que se derive de la interpretación o implementación del acuerdo, será examinada por un grupo compuesto por las partes signatarias. Finalmente, su período de vigencia es de 5 años, es decir, hasta 2006, año en el cual el acuerdo fue revisado. Producto de esta revisión se cambió su duración, modificándola a un período de tiempo indefinido, hasta que cualquier parte solicite una renegociación del mismo con 6 meses de anticipación.

- Resultado

De manera general el acuerdo marco global ha tenido impactos positivos en las relaciones industriales de Telefónica. Específicamente los temas clave para su éxito han sido con respecto a la resolución de conflictos ya que se utiliza el acuerdo como un mecanismo alternativo y un sistema de advertencia previo para la negociación de soluciones.

Concretamente, en Guatemala: "El 3 y 4 de septiembre de este año (2008), el sindicato mundial UNI organizó en la capital un seminario de coordinación y organización de trabajadores de Movistar en Latinoamérica. UNI busca fortalecer la coordinación y organización de los trabajadores en el ámbito nacional, y así mismo difundir del Acuerdo Global que han firmado UNI y Telefónica en todas las instancias relacionadas al Grupo Telefónica. En el seminario hubo representantes de diferentes sindicatos del sector de telecomunicaciones, pero a pesar de haber invitado a varios trabajadores de Movistar Guatemala, ni un empleado de esta empresa asistió a la actividad. Los



participantes indicaron que los empleados de Movistar no habían llegado por la misma razón que no existe un sindicato de empleados de Telefónica en el país, ‘por una fuerte presión en contra de la sindicalización, por temor de represalias o de perder su empleo en caso de organizarse’⁵⁴.

A pesar que no se reportan violaciones concretas a derechos laborales en la subsidiarias de Telefónica en Guatemala, todavía se evidencia represión sindical que impide se implemente de manera adecuada el acuerdo marco global. Ante la situación, a comparación del caso de Chiquita en el cual existen sindicatos fuertes, el acuerdo puede ser utilizado para la constitución de la primera organización sindical en el país. Para su logro, es necesaria la participación de UNI en cuanto a la capacitación de trabajadores sobre el acuerdo y voluntad laboral para desarrollar la iniciativa.

4.3. Propuesta para el desarrollo y eficacia de los Acuerdos Marco Globales

Luego de analizar la situación internacional y nacional de los acuerdos marco globales es imperativo resaltar que si bien constituyen herramientas innovadoras para la protección de derechos laborales desde un enfoque internacional, todavía existen varios aspectos que deben ser perfeccionados para que su creación no sólo quede plasmada en texto, sino que sea eficaz para el verdadero desarrollo de relaciones laborales dentro de las empresas multinacionales.

⁵⁴ Asociación para la promoción y el desarrollo de la comunidad “CEIBA”. Ob. Cit. Pág. 33.



- **Estandarización de procesos de negociación por parte de federaciones sindicales internacionales**

La medida resultaría en el otorgamiento de legitimidad a los acuerdos marco globales negociados bajo este procedimiento único. Para la eficacia de la estrategia no sólo debe ser conformada por normativa clara y concisa, sino también por la creación de instituciones dedicadas a la implementación del proceso.


- **Desarrollo de una estrategia para la creación de nuevos acuerdos marco globales**

Es necesario que las federaciones sindicales internacionales realicen investigaciones sobre empresas multinacionales que se encuentran en proceso de expandir sus actividades comerciales, no sólo en Europa, sino a nivel mundial.

También se debe analizar qué empresas conocen sobre los acuerdos y los consideran como una herramienta de administración de riesgos, debido a que este hecho resultaría en un factor motivante para que las empresas inicien negociaciones para su firma.

- **Fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos locales**

Aspecto fundamental que requiere de trabajo conjunto, no sólo de actores internacionales sino gubernamentales. El empoderamiento de las organizaciones



sindicales puede ser realizado mediante la implementación de campañas de capacitación en materia de cooperación regional o transfronteriza y el mejoramiento de intercambios internacionales. El entrenamiento derivaría en mayor conocimiento de herramientas de negociación colectiva internacional como los acuerdos marco globales.

Aparejada a la iniciativa, se debe mencionar como medida durante la negociación del acuerdo, la inclusión de cláusulas que permitan la creación de acuerdos complementarios negociables a nivel nacional por los actores relevantes y puedan abarcar disposiciones específicas en cuanto condiciones de trabajo únicas en el territorio afectado.

- Expansión del contenido y marco de aplicación de los acuerdos marco globales

Es necesario que los acuerdos evolucionen para incluir disposiciones más allá de los derechos laborales fundamentales. Uno de los aspectos más importantes que deben incluirse, consiste en medidas de anticipación y manejo de situaciones sociales para mitigación de impactos de crisis laborales.

Un claro ejemplo de esta crisis lo constituye la reestructuración, situación que afecta las relaciones sociales dentro de la cadena de producción de la empresa. La iniciativa resultaría en el fortalecimiento del diálogo social y la responsabilidad social empresarial



por medio de una distribución de costos equitativa para paliar los efectos económicos de dichas circunstancias.

- **Mejoramiento de capacidades de monitoreo de acuerdos marco globales**

La estrategia requiere de trabajo conjunto tanto de federaciones sindicales internacionales, como de la administración central de las empresas multinacionales. La orientación de esta iniciativa debe ir encaminada a la coordinación transfronteriza por medio de la fusión de sindicatos en estructuras mas poderosas que tengan mayor capacidad de influencia para la evaluación de los acuerdos.

Aunado a ello debe existir mayor involucramiento en cuanto al diseño y negociación de acuerdos marco globales por parte de administradores de la empresa, no sólo en la casa matriz, sino en las filiales, para asegurar la implementación del mismo a lo largo de la cadena de producción.

- **Desarrollo de acciones para el apoyo de actores e instituciones involucradas**

Para esta estrategia el rol de instituciones públicas internacionales es crucial para apoyar tanto a empresas multinacionales como a federaciones sindicales internacionales en el monitoreo e implementación de acuerdos marco globales.



La institución mas importante para llevar a cabo la iniciativa sería la Organización Internacional del Trabajo, por medio de la creación de un cuerpo normativo único para el cumplimiento del acuerdo. Además, podría desarrollarse un departamento dentro la organización dedicado exclusivamente a asesorar a empresas multinacionales y otros actores.

La iniciativa no sólo ayudaría a que las empresas modelen sus operaciones junto con los estándares laborales internacionales, sino que la Organización Internacional del Trabajo amplíe su marco de actuación para abarcar temas de relevancia jurídica y social.



CONCLUSIONES

- 1. La globalización se ha fortalecido gracias al surgimiento de las empresas multinacionales. Si bien estas empresas coadyuvan al desarrollo social y económico por medio de la generación de empleo y al aumento de la inversión extranjera, también disminuyen los derechos laborales básicos de los trabajadores, especialmente en Estados en los cuales la regulación laboral es escasa o no observada.**
- 2. Con el nacimiento de la Responsabilidad Social Empresarial surgen los Acuerdos Marco Globales. Al ser bilaterales, puede exigirse su cumplimiento en caso de violación laboral. No obstante, por ser una figura de reciente creación y desarrollo, tanto los trabajadores como las empresas multinacionales desconocen su existencia.**
- 3. A pesar que los Acuerdos Marco Globales incluyen los derechos establecidos en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, no existe uniformidad en cuanto al contenido en materia de procesos de monitoreo y exigibilidad, situación que deviene en una falta de control para su cumplimiento.**



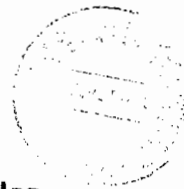
4. **La proliferación de los Acuerdos Marco Globales depende de diversas circunstancias, tanto sociales como económicas. La nota crucial para su éxito reside en el factor humano, traducido como la voluntad, no sólo de la empresa multinacional, sino del sector trabajador, para el desarrollo, cumplimiento y eficacia de los mismos.**

5. **En Guatemala existen escasas filiales de empresas multinacionales sujetas a Acuerdos Marco Globales. Dentro de ellas, tanto la aplicación como el cumplimiento de los mismos es incipiente. Esto debido a la escasa presencia sindical en las empresas multinacionales y la inobservancia del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.**



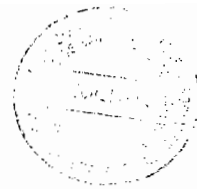
RECOMENDACIONES

- 1. El Estado de Guatemala, a través de entidades como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía, deben implementar una política nacional de capacitación y supervisión en materia de derechos laborales básicos dentro de empresas multinacionales. Política que debe integrar la revisión del ordenamiento jurídico laboral vigente con la finalidad de actualizarlo a la coyuntura nacional, por medio de la creación foros de participación entre la sociedad civil, sector privado y sindicatos.**
- 2. La Organización Internacional del Trabajo –OIT- y las federaciones sindicales internacionales deben ejecutar campañas nacionales y regionales de difusión en materia de contenido y alcance de los Acuerdos Marco Globales, las que deben ir dirigidas tanto a oficiales gubernamentales como a ejecutivos de empresas multinacionales y representantes sindicales. El objetivo es que ambos actores conozcan las ventajas de los acuerdos como método alternativo de defensa de los derechos laborales fundamentales.**
- 3. Las federaciones sindicales internacionales en conjunto con los sindicatos nacionales y regionales deben crear un modelo uniforme de Acuerdo Marco Global, específicamente en materia de procesos de supervisión por violación de sus disposiciones, con el objetivo de agilizar procedimientos y evitar la burocracia dentro de la empresa.**



4. Es necesario educar a la población para crear una cultura de reivindicación de los derechos laborales fundamentales. En el proceso deben intervenir los Estados, organizaciones no gubernamentales, sector privado, academia y organizaciones internacionales en materia de derechos humanos, quienes deben desarrollar estrategias nacionales y regionales a corto, mediano y largo plazo tendientes a la formación del capital humano y procurar así el desarrollo de los Acuerdos Marco Globales.

5. El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de los Derechos Humanos, debe crear un programa nacional de sindicalización en el sector privado. El programa debe instruir al trabajador en materia de derechos, obligaciones y procesos de formación de un sindicato, para promover la creación de los mismos en empresas en las cuales no existen. En cuanto a los sindicatos ya existentes, debe ejecutar un plan específico destinado a su fortalecimiento.



BIBLIOGRAFÍA

- Asociación para la promoción y el desarrollo de la comunidad "CEIBA". **Presencia e impactos de transnacionales europeas en Guatemala.** The Moriah Fund. Guatemala, 2008.
- BAYLOS, Antonio. **Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica.** Lan Harremanak. España, 2005.
- BAYLOS, Antonio. **Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdo marco globales.** Cuadernos de Relaciones Laborales No. 27. España, 2009.
- BUENO CAMPOS, Eduardo. **Introducción a la organización de empresas.** Udimá. España, 2010.
- Chiquita Brands International, et, al. **Acuerdo entre la IUTA/COLSIBA y Chiquita sobre libertad sindical, las normas laborales mínimas y el empleo en las operaciones bananeras en América Latina.** Chiquita Brands International. Suiza, 2001.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **La inversión extranjera en América Latina y el Caribe en 2006.** Naciones Unidas. Chile, 2007.
- CORTINA, Rubén. **La dimensión transnacional de la negociación colectiva. Los acuerdo marcos globales.** Friedrich Ebert Stiftung. Buenos Aires, Argentina, 2011.
- ERMIDA URRIARTE, Oscar. **Deslocalización, globalización y derecho de trabajo.** IUSLabor. Uruguay, 2007.
- Equipo Nizkor. **Chiquita Brands procede de la United Fruit, firma involucrada en masacre de las bananeras en 1928.** Colombia, 2007. Disponible en: <http://www.derechos.org/nizkor/corru/doc/chiquita.html> Consultado el 21 de julio de 2014.



HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan. Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Editorial Hegoa. Bilbao, España, 2009.

Industria de Diseño Textil. **Atraer talento.** España, 2014. Disponible en: https://www.inditex.com/es/talent/attract_talent Consultado el 15 de julio de 2014.

Industria de Diseño Textil. **Inditex de un vistazo.** España, 2015. Disponible en: https://www.inditex.com/es/our_group/at_glance Consultado el 11 de mayo de 2015.

Industria de Diseño Textil. **Marcas.** España, 2014. Disponible en: <https://www.inditex.com/es/brands> Consultado el 15 de julio de 2014.


Inter Press Service. **Banano América Latina: las guerras de Chiquita Brands.** Uruguay, 2001. Disponible en: <http://www.ipsnoticias.net/2001/12/banano-america-latina-las-guerras-de-chiquita-brands/> Consultado el 21 de julio de 2014.

JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, Juan Carlos. La responsabilidad social de las empresas (RSE) cómo entenderla, cómo afrontarla, una perspectiva sindical. Editorial Altaban. España, 2007.

LANDEA, Rodrigo. Perspectivas de organización de empresas multinacionales. Universidad de Chile. Chile, 2004.

MAIRA VIDAL, María del Mar. Los acuerdos marco internacionales ¿De la responsabilidad social empresarial a la negociación colectiva supranacional?. España, 2012. Disponible en: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/852.pdf> Consultado el 22 de noviembre de 2013.

Movimiento Sindical, Indígena y Campesino guatemalteco. Estado de la libertad sindical en Guatemala. Guatemala, 2011.



MÜLLER, Torsten, et al. **Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional.** Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay, 2009.

Organización Internacional del Trabajo. **Acuerdo marco internacional: una herramienta para apoyar los derechos en el trabajo.** Suiza, 2007. Disponible http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_080725/lang-es/index.htm Consultado el 22 de mayo de 2012.

Organización Internacional del Trabajo. **Confederación Sindical Internacional.** Suiza, 2010. Disponible en: http://www.ilo.org/jobspact/partners/WCMS_142529/lang-es/index.htm Consultado el 22 de noviembre de 2013.

Oficina Internacional del Trabajo. **Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.** Conferencia Internacional del Trabajo. 92ª Reunión 2004. Informe I (B), Ginebra, Suiza, 2004.

Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo. **Líneas directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) para Empresas Multinacionales.** OECD Publishing. Francia, 2013.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Italia, 2006. **FAOSTAT, ProdStat: Cultivos.** Disponible en: <http://faostat.fao.org/site/567/DesktopDefault.aspx?PageID=567> Consultado el 20 de Julio de 2014.

ORSATTI, Álvaro. **América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales.** Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay, 2007.

PAPADAKIS, Konstantinos. **Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?** Organización Internacional del Trabajo. Suiza, 2009.

PAPADAKIS, Konstantinos. **Diseñar las relaciones laborales a escala mundial. Repercusiones de los acuerdos marco internacionales.** Organización Internacional del Trabajo. Suiza, 2001.

Radio Mundo Real. **Denuncian practicas antisindicales de Chiquita Brands en Guatemala.** Uruguay, 2010. Disponible en: <http://www.radiomundoreal.fm/La-granestafa?lang=es> Consultado el 18 de enero de 2014.

TORIELLO GARRIDO, Guillermo. **Historia de los monopolios extranjeros en Guatemala. Historia de la Cultura de Guatemala.** Litografía Orion. Guatemala, 2008.

UNI Global Union. **Primer acuerdo Ghana GS4 trabajadores: Acuerdo Global UNI un factor clave.** Suiza, 2009. Disponible en: <http://www.uniglobalunion.org/news/ghana-g4s-workers-first-agreementuniglobal-agreement-a-key-factor> Consultado el 16 de julio de 2014.

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y de la Agricultura. **La UITA y COLSIBA se reúnen con Chiquita- Revisión del acuerdo y temas pendientes de fecha 10 y 11 de mayo.** Suiza, 2006. Disponible en: http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=3574&view_records=1&ww=1&es=1 Consultado el 15 de enero de 2014.

VIDAL VILLA, José María. **Las diez tesis sobre la mundialización.** Icaria. España, 1996.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Comercio de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-70, 1970.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

Convenio 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio. Organización Internacional del Trabajo, 1930.



Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización. Organización Internacional del Trabajo, 1948.

Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1949.

Convenio 100 Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. Organización Internacional del Trabajo, 1951.

Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. Organización Internacional del Trabajo, 1957.

Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo. Organización Internacional del Trabajo, 1973.

Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y a Acción Inmediata para su Eliminación. Organización Internacional del Trabajo, 1999.

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 1998.

Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social. Organización Internacional del Trabajo, 1998.

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Organización Internacional del Trabajo, 2006.

Declaración de las Naciones Unidas sobre Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, Organización de las Naciones Unidas, 2003.