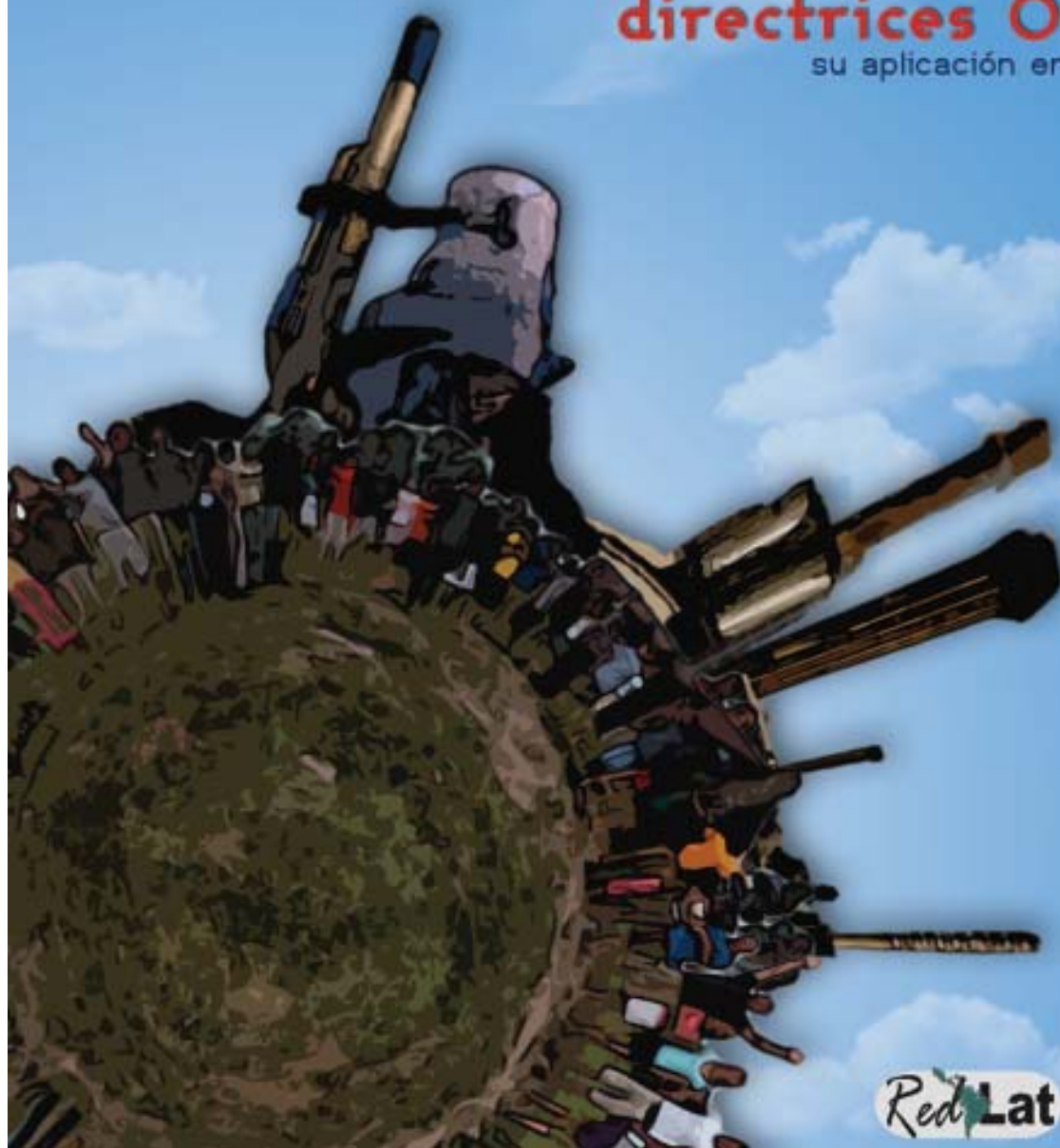


Luis Bueno Rodríguez / Álvaro Orsatti / Hilda Sánchez

Instrumentos internacionales
ante empresas transnacionales:

Acuerdos Marco y directrices OCDE

su aplicación en México



RedLat





Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C.
Tabasco 262, Despacho 102
Col. Roma, Del. Cuauhtémoc,
06700 México, D. F.
Tel. / Fax: 5207 4147 y 5514 7675
e-mail: cilas@prodigy.net.mx
www.cilas.org

Directiva: Luis Bueno Rodríguez / Héctor de la Cueva / Alejandro Vega
Consejo Consultivo: Silvia Támez, Benito Bahena y Lome, Arturo Alcalde Justiniani,
Héctor Barba García, Jorge ramos Áviles, Martín Esparza, Víctor Álvarez Gibanel, Hugo
Aboites Aguilar, José Luis Vega, Arturo Pacheco Esquivel, Graciela Bensusan Areous,
Arnulfo Arteaga García, Oscar Alzaga Sánchez, Enrique Ávila, Rosana Guevara, Jose
Luis Contreras, Eduardo Ibarra Colado, Paulina Fernández, Daniel Trujillo.

Índice

Presentación	5
I. Los Acuerdos Marco (AM) y su aplicación en México	9
I.1. Las Federaciones sindicales internacionales	9
I.2. Características de los AM	11
II. Las directrices OCDE y su aplicación en México	31
II.1. Elementos Generales	31
II.2. Casos en Latinoamérica y México	36
III. Cuestiones legales de la estrategia sindical	47
III.1. Antecedentes generales	48
III.2. Dos ejemplos del nuevo enfoque	51
IV. Evaluaciones sobre los AM	57
V. Evaluaciones sobre las directrices OCDE	61
V.1. Elementos descriptivos generales	61
V.2. Contenidos de estrategia	62
Anexos	
Anexo I. Directrices OCDE sobre multinacionales: Principios generales y áreas	67
Anexo II. Contrato de Protección de Michelin. 2001	77
Anexo III. México. El “Mapa” del empleo en las grandes empresas transnacionales	83

Presentación

1. El sindicalismo internacional tiene, desde los años setenta, una activa estrategia ante las empresas transnacionales, como parte del “descubrimiento” mundial sobre el gran peso económico y político que adquirieron éstas luego de la segunda posguerra.

En aquellos años (1975), la CIOSL y los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI, desde el 2001 denominados Federaciones Sindicales Internacionales, FSI), crearon el Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, que participó activamente de una voluntad bastante extendida en esa época de aprobar instrumentos intergubernamentales¹. Estos intentos se centraban en un proyecto de código de conducta mundial desde Naciones Unidas, el cual fue perdiendo fuerza progresivamente, sobre todo a partir de la asunción de gobiernos neoconservadores en los países avanzados, sobre todo EEUU y el Reino Unido.

De todas formas, de ese período subsisten dos instrumentos todavía hoy claves: las Directrices de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) sobre Empresas Multinacionales (1976), y la Declaración Tripartita de OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (1977), en cierto sentido “adelantos” de aquel código. En ambos casos, el sindicalismo mundial apoyó su nacimiento, a través del Consejo Sindical Consultivo (CSC)² y el Grupo de Trabajadores de la OIT.

Simultáneamente, en Europa se desarrolló otro proceso vinculado, que llevó a iniciativas gubernamentales en materia de cogestión (en Alemania y Francia), y a un incipiente desarrollo de acuerdos bilaterales a nivel de multinacionales, con contenidos extensivos a

1 El TUAC (Trade Union Advisory Committee) de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) (ver más adelante), ha recordado, en el 2001, que este proceso estuvo marcado por un episodio prototípico de la realidad política latinoamericana de ese período: la intervención de la empresa ITyT en la campaña contra el gobierno de Salvador Allende en Chile, que terminó con el golpe de Estado de septiembre de 1973.

2 En inglés, OECD, Organization for Economic Cooperation and Development y TUAC (Trade Union Advisory Committee). También es parte de la OCDE el Committee on International Investment and Multinational Enterprise (CIME) y la estructura de consulta empresaria simétrica a la sindical, el Business and Industry Advisory Committee (BIAC).

las filiales en otros países extrarregión, involucrando con ello la participación de las organizaciones sindicales respectivas. Este enfoque fue también el antecedente de otro instrumento, en este caso obligatorio, de información y consulta de los trabajadores: los Comités Europeos de Empresa (CEE). Tales comités fueron instituidos por una directriz de 1994 (con vigencia desde 1996).

En paralelo, desde comienzos de esta década, los acuerdos bilaterales han tenido un gran desarrollo, generalmente como resultado de la acción previa de instrumentos específicamente sindicales: los grupos o comités regionales o mundiales de sindicatos de una multinacional.

Actualmente, la estrategia sindical se ha hecho integral, en el sentido de apoyar simultáneamente tanto la vía intergubernamental como la bilateral, para aprovechar así las distintas potencialidades de una y otra. Ello incluye la incorporación del nuevo instrumento disponible, la Declaración de OIT sobre Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo, de 1998. La estrategia se ha vinculado también a la tendencia a la incorporación de capítulos laborales en los tratados de libre comercio y de inversión, en que las transnacionales pueden quedar contempladas en relación a acciones de los Estados y de los particulares, en el marco de cláusulas de salvaguarda o de consideración de aspectos sociales y laborales³.

En los últimos años también se han alcanzado grandes avances en el plano de la unificación terminológica, que es clave al momento de visualizar “modelos” propios de los que no lo son. En primer lugar, el sindicalismo se ha “apropiado” del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), mediante una resignificación dirigida a alejarlo de la versión netamente empresarial (y de un sector mayoritario de ONG). Este concepto ya aparecía en los instrumentos intergubernamentales y bilaterales anteriores, pero en los últimos años existe un gran auge de la versión directamente empresarial, que tiende a adoptar un enfoque voluntario y no regulado, centrado en los componentes “externos” a

³ En lo que debe verse como una reaparición positiva de Naciones Unidas, luego del fracaso del código de conducta de los años setenta y ochenta, en 1999 se creó el Compact Global (o Pacto Global), y en el 2003 la subcomisión de Derechos Humanos de UN aprobó el proyecto de Normas.... El sindicalismo ha efectuado observaciones prevenidas sobre ambos instrumentos, al primero por su inoperancia, y al segundo, que va en una dirección claramente distinta, por cierta ambigüedad. Respecto de la Declaración de OIT de 1977, se ha defendido su contenido programático, en realidad base de todo el resto de instrumentos (incluyendo el capítulo de Directrices OCDE sobre relaciones laborales), pero se ha acompañado el consenso sobre su escasa aplicabilidad directa (solo ha llevado a la presentación de cinco pedidos de aclaración en los 30 años transcurridos). En el contexto de los instrumentos de la OIT, ha comenzado a plantearse la conveniencia de vincular la Declaración de 1977 con la Declaración de 1998.

la empresa (los consumidores, la comunidad local), y con base en donaciones que puedan mostrarse como un elemento de marketing comercial. Como parte de este enfoque, además de preferir el término RS “corporativa”, se tiende a ampliar la categoría, para referirse directamente a RS (principalmente, en el proyecto de norma ISO 26000), con lo que no se la limita a las empresas, sino extensiva a todo tipo de organizaciones y al propio Estado, con apoyo en la idea de que la responsabilidad está extendida a todos los sectores sociales y organizaciones.

Como parte de esta estrategia, el sindicalismo también se ha perfilado con precisión los grandes límites de los “códigos de conducta” unilaterales de las empresas, desechando el uso de este término para utilizar el que identifica a los acuerdos codeterminados por las FSI: los “acuerdos marco internacionales” o “acuerdos marco globales”, en adelante denominados directamente Acuerdos Marco (AM).

Contenidos internacionales de la agenda de la Campaña

La Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México, iniciada en marzo del 2007 por organizaciones sindicales y de apoyo locales junto a ORIT y las FSI, tiene uno de sus focos en las empresas multinacionales.

Uno de los elementos frecuentemente mencionados en la literatura sobre los contratos de protección es el de su presencia en las empresas transnacionales, las cuales, en una perspectiva histórica, habrían sido el objeto de diversas estrategias de gobiernos estatales dirigidas a atraer inversión, en la etapa del despegue industrial mexicano. Este fenómeno se habría mantenido luego, en relación con los programas promocionales de la maquila, y más recientemente, se habría valorizado en el nuevo contexto del TLCAN.

En este marco, el plan de trabajo de la Campaña ha incluido un capítulo referido al ámbito internacional, ubicándose en particular la conveniencia de: disponer de un diagnóstico cuantitativo sobre las grandes empresas activas en México (particularmente las transnacionales), la difusión de los AM, para estimular su aplicación en México, en lo que respecta al capítulo sobre libertad sindical y negociación colectiva, y la utilización de instrumentos existentes en la OEA, OCDE y ONU (particularmente la OIT), para el desarrollo de casos “testigo”.

Como aporte a este plan, se ha construido una alianza de trabajo integrada por dos de los miembros de la Campaña, CILAS y CSI-ORIT, los cuales son a su vez parte de la RedLat (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales), cuya propias prioridades incluyen esta temática.

Complementariamente, el capítulo referido a posibilidades de acción jurídica de los AM utiliza importantes elementos de las elaboraciones efectuadas en el marco del Observatorio de Derecho Social (ODS) de la Central de Trabajadores de Argentina (CTA), la cual también es miembro de la RedLat.

Finalmente, otros contenidos referidos a los AM se benefician de los intercambios realizados con las FSI en la reunión del Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales, organizada por FESUR-Programa Sindical Regional (Montevideo, agosto 2007).

La publicación presenta tres informes, vinculables entre sí por el encuadre recién mencionado:

- una descripción de los AM, referida tanto al “modelo” general propuesto por el sindicalismo internacional, como a los instrumentos efectivamente disponibles, distinguiendo aquellos que serían operativos para México, en función de la existencia de filiales en el país;
- una descripción de las Directrices OCDE, así como de su vehículo de aplicación, los PNC (Puntos Nacionales de Contacto), incluyendo nuevamente información sobre las denuncias efectivamente introducidas en México y en América Latina;
- comentarios respecto de los alcances de estos dos instrumentos, con base en la experiencia sindical internacional y reflexiones de base técnico-teórica efectuada por especialistas afines.

En el Anexo III se presenta también un “mapa” de las principales empresas transnacionales, destacando su volumen de empleo.

Luis Bueno Rodríguez - CILAS
Álvaro Orsatti e Hilda Sánchez - CSI-ORIT

I. Los Acuerdos Marco y su aplicación en México

Este capítulo presenta información básica sobre los AM, destacando aquellos potencialmente aplicables en el país.

Previamente, se introduce un perfil básico sobre las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) firmantes de esos AMG.

I.1 Las federaciones sindicales internacionales

Elementos generales

El origen de las FSI (hasta el 2001 denominadas SPI, Secretariados Profesionales Internacionales) data de las primeras acciones organizativas internacionales por oficio en las tres últimas décadas del siglo XIX. El número de FSI llegó a un máximo de 33, para luego experimentar, desde los años setenta, un proceso de concentración, para agrupar sectores vinculados en la cadena insumo-producto, que ha llevado a los actuales 10. La cobertura global es de alrededor de 120 millones de trabajadores.

En la segunda posguerra, mediante el Acuerdo de Milán (1951) las FSI formalizaron un tipo de vinculación con la CIOSL en que se reconocía un marco general de pertenencia, de hecho, al mismo movimiento sindical internacional, implicaba que las Federaciones adoptaban la política general de la CIOSL, y mantenían una relación de cooperación, incluyendo la invitación recíproca a las actividades (ejecutivos, congresos, conferencias, reuniones importantes), para intercambiar información, y discutir juntos todas las cuestiones de interés común.

En este marco, las FSI han creado una Conferencia General para su articulación y un Consejo Conjunto con la CIOSL. A partir del 2001, CIOSL y las FSI (con el agregado del TUAC), crearon la Agrupación Global Unions, con igual objetivo.

La CSI ha incorporado, a fines del 2006, a las FSI de una forma más integral (en el capítulo “Relaciones” de sus estatutos), en que:

-
- se “reconoce la autonomía y responsabilidad de las FSI para la representación y la acción sindical en sus respectivos sectores y en las empresas multinacionales relevantes, así como la importancia de la acción profesional para el conjunto del movimiento sindical”;
 - se anuncia que se establecerá una “asociación estructurada” con las FSI, cuya forma y modalidades de funcionamiento serán determinadas en común acuerdo con ellas, con representación en sus órganos rectores, con derecho a tomar la palabra (no a votar), reconociendo la CSI una FSI por sector.

Todas las actuales FSI tienen oficinas regionales en las Américas (en algunos casos desde los años cincuenta, combinando organizaciones afiliadas de todas las subregiones, incluyendo América del Norte. Las afiliadas son generalmente miembro de organizaciones nacionales afiliadas a la ORIT, pero también existe un número considerable de afiliadas independientes a nivel nacional.

De forma similar al plano mundial, desde 1989, las FSI regionales avanzaron hacia un proceso de articulación con la ORIT similar a la observada a nivel mundial, mediante reuniones periódicas centradas básicamente en coordinación en temas de derechos humanos y sindicales, así como educación y organización sindical. Esta relación fue formalizada en 1994, mediante un “Acuerdo General de Solidaridad”. La nueva CSA incorporará también una nueva forma de articulación, apuntando a una regionalización de Global Unions¹

Estructura de las FSI

El cuadro 1 describe la cobertura sectorial y denominación (a nivel mundial y en Las Américas) de las diez FSI⁴:

Otras estructuras sectoriales

De manera similar a la CIOSL, la CMT y la FSM han creado sus propias estructuras sectoriales, denominadas Federaciones Internacionales Profesionales (FIP) y Uniones Internacionales Sindicales (UIS), respectivamente. Por otra parte, las que estaban

⁴ En el detalle sectorial se observa cierta superposición entre FSI, lo que refleja que, en algunos casos, existe efectivamente una doble posibilidad de representación: en la minería, en la energía, en la cadena maderacelulosa-papel, en la industria hotelera y del turismo, en materiales de construcción. Ello se ve reforzado por el hecho de que algunas organizaciones sindicales nacionales tienden a agrupar sectores vinculados.

vinculadas a la CMT han iniciado un proceso de fusión con las de la CIOSL, bajo el encuadre de la nueva CSI, lo que ya se ha verificado en el sector de la construcción y madera (ICM) y de educadores (IE).

Organizaciones afiliadas a FSI en México

Las diez FSI reúnen un total de 34 organizaciones afiliadas en México, siendo las de mayor cobertura ITF y FITIM, con 9 y 7 afiliadas, respectivamente. Sólo la ICM no tiene afiliadas en México. El cuadro 2 detalla las organizaciones afiliadas a cada Federación.

En relación a otras estructuras sectoriales, México se destaca en el marco de la FSM, dado que el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) es el titular de UISTEMPQIA (Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Energía, el Metal, Petróleo, Química e Industrias Afines, que está en camino a reformularse como UISTE (Unión Internacional Sindical de Trabajadores de la Energía).

I.2 Características de los AM

Los AM son protocolos acordados de forma bilateral entre una empresa multinacional y una FSI, en el ámbito de su casa matriz, generalmente con una proyección mundial, es decir, a todas las filiales de aquella empresa. Dado este enfoque, los AM son aplicables a sus subsidiarias en América Latina y Caribe.

Asimismo, la mayoría de los AM se proyectan también hacia su cadena de suministro, con lo que, en la práctica, se introduce una segunda vía de alcance hacia los países de la región, en la medida que en ésta se encuentran empresas que cumplen esta función.

Existe también una tendencia a que, en algunos sectores (como el bancario), los AM se firmen a nivel regional, incluyendo nuevamente América Latina y Caribe.

Modelos de AM

Dado que un análisis detallado de las cláusulas incluidas en los AMG excede las posibilidades de este informe, se ha preferido analizar los “modelos” propuestos por las propias FSI. El más importante, por surgir de un consenso de todas las FSI, es el aprobado en 1997 por el Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales CIOSL-SPI mencionado en la presentación, denominado “Código Básico de Prácticas Laborales”. El cuadro 3 sistematiza sus contenidos.

Un aspecto clave de este modelo es incorporación de varias situaciones comerciales vinculadas a la multinacional, la mayor parte representativas de su cadena de suministro, a los efectos de que el contenido del acuerdo también los alcance. Al efecto, se utilizan cuatro figuras, “contratistas”, “subcontratistas”, “abastecedores principales”, “concesionarios o titulares de licencia”, con las características que se señalan en el cuadro 4⁵.

Posteriormente, FITIM y FITTVC presentaron sus propios “Acuerdos Marco Tipo”, siguiendo el mismo patrón, aunque agregando importantes cláusulas complementarias. La relevancia del primer modelo es que corresponde a una de las FSI con más AM efectivamente firmados. La particularidad del segundo es que se especializa en algunos campos, como las condiciones de trabajo y la cadena de suministro. Asimismo, considera también a los trabajadores a domicilio, definidos como aquellos que llevan a cabo un trabajo mediante un contrato directo o indirecto, aparte del realizado en los locales del empleador, a cambio de una remuneración, que resulta en la provisión de un producto o servicio tal como especifique el empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, material u otros medios empleados. El cuadro 5 sistematiza los contenidos de ambas propuestas.

Un aspecto importante a destacar de estos modelos (y de los propios AM) es que, en cuanto a su aplicación (ver última sección de esta publicación), se mencionan explícitamente las normas internacionales de trabajo:

- el centro está puesto en los convenios fundamentales de la Declaración de 1998 (el octavo agregado posteriormente): 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 100 y 111 sobre discriminación, y 138 sobre trabajo infantil, al que se agregó luego el 182 sobre trabajo infantil (aprobado en 1999);

⁵ Este es el enfoque utilizado por Naciones Unidas en su nueva propuesta (del 2003) (ver capítulo III) sobre multinacionales y derechos humanos, en que se utiliza “otras empresas comerciales”, para referirse a toda aquella que tenga algún tipo de relación con la multinacional, con lo que les extiende el contenido del texto, mencionándose a los contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios, distribuidores, personas naturales u otras personas jurídicas que concierten acuerdos con la empresa transnacional o comercial. Otros términos utilizados por los AM efectivamente firmados son “proveedores”, “prestarios de servicios”, “socios contractuales”, o directamente “otras empresas vinculadas”. UN ha propuesto recientemente una expresión sintética, “otras empresas comerciales”, para referirse a toda aquella que tenga algún tipo de relación con la multinacional (ver sección III)

-
- otros convenios y recomendaciones también incorporados son, por el modelo de 1997, el convenio 135 y la recomendación 143 sobre representación de los trabajadores, en el modelo de 1997, a lo que los otros dos agregaron: los convenios 130 sobre protección de la maternidad, convenio 155 y recomendación 164, sobre seguridad e higiene laboral, convenio 159 sobre formación profesional y empleo entre personas minusválidas, y el convenio 177 sobre trabajo a domicilio cadena⁶.

AM operativos en México

El cuadro 6 presenta la nómina de AM que pudiera tener aplicación directa en México, dada la existencia de filiales locales. A esta vía se agrega la que se basa en la presencia en México de empresas vinculadas con las multinacionales desde el punto de vista de la cadena.

Para determinar estas situaciones, se ha partido de los rankings presentados en el Anexo de esta publicación, complementados por información dispersa.

El cuadro 7 presenta también una segunda nómina de AM, referida a aquellos que, en un primer análisis, no tienen filiales en México. Para mejorar esta evaluación se requiere una revisión más detallada de la estructura empresarial en México, así como de las páginas web institucionales de las empresas multinacionales con acuerdos.

Como síntesis de los dos cuadros, se concluye que a mediados del 2007, al menos⁷ 22 tienen operatividad en México. La mayor parte de estos AMG corresponden al sector minero metalúrgico.

⁶ La propuesta de FITTVC incluye también a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio de Naciones Unidas sobre derechos del niño y las Directrices de la OCDE.

⁷ Este análisis debe considerarse provisorio, requiriéndose profundizar sobre estratos de menor tamaño de la estructura empresarial en México, de lo cual puede surgir la existencia de filiales de otras multinacionales que han firmado AM.

Cuadro 1 FSI en el mundo y en las Américas		
Sectores	Federaciones mundiales	Federaciones en Las Américas
Producción del hierro y acero, procesamiento de metal, construcción de maquinaria, industria automovilística, aeronáutica, electrónica y astilleros	International Metal Workers Federation (IMF). Sede en Ginebra. Creada en 1891-93, y reestructurada en 1904.	Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). Sede en Santiago de Chile.
Energía (extracción de petróleo y gas, producción eléctrica), industria química (incluyendo farmacéutica), neumáticos, plástico, papel y celulosa, cerámica, vidrio, cemento, extracción de carbón y minerales, canteras de piedra y arena.	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers Unions (ICEM). Sede en Bruselas. Creada en 1996, como resultado de la fusión de la Federación Internacional de Mineros (FIM, 1890-2) y de la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía e industrias afines (ICEF, 1907). En el 2000, la ICEM también absorbió al pequeño FSI Alianza Universal de Obreros Diamantistas (Universal Alliance of Diamond Workers, UADW, 1905).	Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM). La sede está en Brasil y una oficina subregional en Washington, así como proyectos en Colombia y Perú.
Educadores, maestros, docentes y otros trabajadores del sector educativo público y privado	Education Internacional (EI) Sede en Amsterdam. Creada en 1993 como fusión del Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE), de los años treinta, y la Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza (CMOPE).	Internacional de la Educación (IE). Sede en San José, y oficina subregional en Santa Lucía.
Empleados de las administraciones, empresas y otras entidades de derecho público, en los campos de: - producción y distribución de gas, electricidad y agua, recolección basura - sector medioambiente, social y de la salud - entidades públicas de tipo educativo, cultural y esparcimiento - instituciones internacionales creadas por los Estados o comunidades de Estados.	Public Service Internacional (PSI) Sede en Ginebra. Creada en 1907 con el nombre de Federación Internacional de Trabajadores de la Administración y Empresas Públicas. En 1935, se fusionó con la Internacional de los Servidores del Estado (1924), siendo reconstruida en 1946. Una particularidad de la ISP es que, ante el proceso de privatizaciones de empresas estatales, ha tendido a mantener las organizaciones, ahora correspondientes a sectores privados, en su órbita. Excluye a los representados por IE (educación), UNI (correos) e ITF (ferrocarriles)	Internacional de Servidores Públicos (ISP). Sede en Washington, y oficinas subregionales en Santiago, San José, Sao Paulo y Cali.

...Cuadro 1		
Ferrocarriles, transporte por carreteras, navegación fluvial y marítima, portuarios, pesca, aviación civil, servicios turísticos	International Transport Workers Federation (ITF) Sede mundial en Londres. Creada en 1896, sobre la base de la Federación de Trabajadores de Navegación, Puertos y Cabotaje, con el agregado de la Federación Internacional de los Obreros del Transporte (terrestre), en 1898. La ITF fue refundada en 1919.	Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) Sede en Río y oficina subregional en Guyana.
Prensa impresa, radio, cine y TV, agencias de noticias, oficinas de prensa, agencias de relaciones públicas y nuevos medios de comunicación electrónicos.	International Federation of Journalists (IFJ) Sede en Bruselas. Creada en 1952, luego de un intento inicial en 1926, y como desprendimiento de la Organización Internacional de Periodistas (de 1946). Fue reconocida como Federación en 1985.	Federación Internacional de Periodistas (FIP) Sede en Caracas.
Industria textil, vestimenta, cuero y calzado	International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF). Sede en Bruselas. Creada en 1970, sobre la base de las internacionales de textiles, sastres, peleteros y sombrereros, a los que en aquella fecha se incorporaron los zapateros y curtidores. Algunas de estas organizaciones preexistentes fueron la Internacional de Operarios de la Bota y el Calzado (1871), la Federación Internacional de Asociaciones de Trabajadores Textiles (1894), Internacional de Sastres (1893), y la Internacional de Trabajadores del Vestuario (1895).	Organización Regional de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (ORI-FITTVC) Antes se denominó FITITVC Sede en Maracay.
Alimentos y bebidas, servicios de hotel, restaurantes y abastecimiento, agricultura, plantaciones, elaboración de tabaco	Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tabac and Allied Work Association (IUFA) Sede en Ginebra. Creada en 1920, con la denominación de Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Bebidas (UITAB), por la fusión del Secretariado de Trabajadores de Cervecerías, Panaderos y Trabajadores del Sector de la Carne. Posteriormente, en 1958, incorporó también al Secretariado del Tabaco y, en 1961, a la Unión Internacional de Empleados Hoteleros, de Restaurantes y Cafés. Desde 1994, también incluye a la Federación Internacional de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas y afines (FITPAS, 1959). Esta última tenía como origen la Federación Internacional de Trabajadores Agrícolas (1923), que luego se fusionó con la Federación Internacional de Trabajadores de Plantaciones (1957). Previamente, se había creado un comité especial sobre plantaciones en el marco de la CIOSL, en cual ya interactuaba con UITA.	Regional Latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y afines (REL-UITA) Sede en Montevideo.

...Cuadro 1		
Comercio, banca y seguros, industria (empleados), seguridad social y asistencia sanitaria, servicios de mantenimiento y seguridad de edificios, industria del turismo y recreación, peluquería y estética. Telecomunicaciones y correos Periódicos, revistas, editoriales, agencias de publicidad y relaciones públicas, procesamiento de empaques y papel. Técnicos y otros empleados de radio y TV, producción y exhibición cinematográfica, otros medios audiovisuales, publicidad, teatro, otros emprendimientos artísticos y del espectáculo.	Union Network International (UNI) Sede en Nyon, Suiza. Creada en el 2000, sobre la base de cuatro FSI preexistentes: a) La International Federation of Comercial, Clerical, Professional and Technical Employees (FIET, por su denominación en francés), denominada IRO-FIET en Las Américas, creada en 1904 y reestructurada en 1921. b) La Communications International (CI), denominada Internacional de Comunicaciones (IC) en Las Américas, creada en 1920, luego de un primer intento en 1911, con el nombre de Organización Internacional de Correos, Telégrafos, Teléfonos y estaciones de radio (IPTT, y luego IPCTT) (Postal, Telegraph and Telephone International (PTTI); c) La International Graphical Federation (IGF), creada en 1949, y denominada Federación Gráfica Internacional (FGI) en Las Américas. El origen de la IGF son tres FSI de la primera época: la Internacional de Tipógrafos (1889), la Internacional de Litografistas (1896) y la Unión Internacional de Encuadernadores (1907). Desde 1977 tiene un comité de contacto con la FIP. d) La Media Enterteinment International (MEI), creada en 1993 (con nombre definitivo desde 1995) por la fusión del Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo (International Secretariat for Arts, Mass Media and Entertainment Trade Unions (ISETU, 1965), que se desempeñaba en el ámbito de la CIOSL, y la Internacional Federation of Audio Visual Workers (FISTAV, 1974). ISETU era, a su vez, una reestructuración de la Asociación Interamericana de Artistas (1961), originada a su vez en la Unión Europea de Creadores de Cine y TV (1953) y el Congreso Internacional de Sindicatos de la Radio (1960). Había funcionado desde 1984 como sección autónoma dentro de la FIET. Por esta composición múltiple de la UNI, su forma de operar está dividida en trece secciones: UNI-Telecom, UNI-Comercio, UNI-Servicios de Mantenimiento y Seguridad, UNI-Media y Espectáculos, UNI-Juego, UNI-Electricidad, UNI-Turismo, UNI-Postal, UNI-Finanzas, UNI-Gráficos, UNI-Seguridad Social y Atención de la Salud, UNI-Peluquería y Estética, y UNI-IBITS (los trabajadores de la tecnología informática y microelectrónica)	Union Network International Americas Sede en Panamá Se repiten las secciones, excepto: UNI Turismo, UNI Peluqueros y Esteticistas y UNI IBITS. Además, se agrega UNI-Viajantes, como desprendimiento de UNI-Comercio.

Cuadro 2 México: organizaciones afiliadas a FSI 2007		
FSI	Afiliados	Comentarios
ITF- Internacional de Trabajadores del Transporte	- ASPA, Asociación Sindical de Pilotos Aviadores - ASSA, Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México - Alianza de Tranviarios de México - Operadores de Sistemas Automatizados, Grúas, Montacargas, Trabajadores en Embarcaciones Marítimas, así como para Maniobras de Carga en General, Similares y Conexos de la Rep. Mexicana - Unión Nacional de Marineros, Fogoneros, Mayordomos, Cocineros, Camareros y Similares de la Rep. Mexicana. - Unión de Marineros, Fogoneros, Motoristas, Mayordomos, Cocineros Similares y Conexos del Ramo Marítimo e Industrial del Pacífico. - Sindicato Nacional de Alijadores, Empleados de Agencias Aduanales, Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la Rep. Mexicana. - Asociación Sindical Oficiales de Máquinas de la Marina Mercante Nacional. - SINACTA, Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. - Unión de Estibadores y Jornaleros del Puerto Veracruz.	
UNI- Union Network International	- STRM, Sindicato de Telefonistas de la Rep. Mexicana - SNTSPM, Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal Mexicano - STPC, Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la Rep. Mexicana - SITAG, Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas - SITATYR, Sindicato de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la R. Mexicana	En el pasado también han estado afiliados: FENASIB, Federación Nacional de Sindicatos de la Industria Bancaria), SNTISSSTE, Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto del Seguro Social, SNTSA, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud, y el STIC, Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica
FITIM- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas	- SITIAVW, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos "Volkswagen" de México - SNTMMSRM, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R. Mexicana - SUTERM, Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la Rep. Mexicana. - Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motors Co. y de la Industria Automotriz - Sindicato Nacional de Trabajadores de Teleindustrias y Sistemas Digitales Ericsson. - SNTIMMS, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Electrónica, Mecánica y similares de la R. Mexicana - SITIMM, Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Autónomos y similares y conexos de la R. Mexicana.	Otra organización que estaba afiliada a FITIM, el Sindicato de Trabajadores de Braun de México, cambió de rubro.

...Cuadro 2
UITA Union In- de Trabajador Alimentación, y Hoteles
ICEM- Internac Química, Ene industrias dive
IE-Internacion Educación
ISP-Internacio Servidores PU
FIP- Federaci Internacional
FITTVC – Fec Internacional Trabajadores Vestido y Cal

Cuadro 3 CIOSL-SPI: Código Básico de Prácticas Laborales. 1997 (Síntesis de contenidos)	
Capítulos	Contenido
Objetivo general	1. Reconocer las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios. 2. Todo trabajador que produzca bienes o suministre servicios manufacturados, vendidos o distribuidos por la empresa debe recibir un salario justo y condiciones de trabajo decentes y debe disfrutar de las normas de trabajo internacionales establecidas por los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138 de la OIT
Condición mínima del contenido	Las disposiciones del acuerdo constituyen sólo normas mínimas. La empresa no las utilizará como máximas o como las únicas condiciones permitidas, o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.
Norma 1. Libre elección del empleo	No se utilizará trabajo forzoso, incluyendo trabajo en servidumbre o carcelario. Tampoco se exigirá a los trabajadores que dejen "depósitos" o sus papeles de identidad en manos del empleador.
Norma 2. No discriminación en el empleo.	Se velará por que se respete la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas.
Norma 3. No uso del trabajo infantil.	Sólo se contratará a trabajadores y trabajadoras de más de 15 años o por encima de la edad de escolarización obligatoria. Se proporcionará asistencia económica transitoria y oportunidades educativas adecuadas a cualquier niño que sea desplazado del trabajo.
Norma 4. Libertad sindical y negociación colectiva.	Reconocimiento del derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente será reconocido. Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a todos los lugares de trabajo para permitirles realizar sus funciones de representación. Los empleadores deben adoptar un enfoque positivo para con las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia sus actividades de organización.
Norma 5. Salarios justos	Los salarios y subsidios que se pagan por un trabajo estándar cumplirán por lo menos con las normas mínimas legales o industriales y ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y representar un ingreso discrecional. No se permitirán deducciones de los salarios por motivos disciplinarios, ni se realizarán deducciones de los salarios no previstos por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador. Todos los trabajadores deben recibir información escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de ser contratados y sobre detalles particulares de sus salarios para el período que se les paga cada vez que reciban un salario.
Norma 6. Duración de la jornada	Las horas de trabajo corresponderán con la legislación vigente y las normas de la industria. En cualquier caso, no se pedirá a los trabajadores que trabajen regularmente más de 48 horas por semana y se les dará por lo menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras deben ser voluntarias y en ningún caso exceder 12 horas al día, no podrán pedirse de forma regular y siempre deberán ser compensadas de forma extraordinaria.

...Cuadro 3	
Norma 7 Condiciones de trabajo.	Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro e higiénico y se propiciarán las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Quedan estrictamente prohibidos los abusos físicos, amenazas de abusos físicos, castigos inusuales o disciplinarios, abuso sexual o de cualquier otro tipo, e intimidación por parte del empleador.
Norma 8. Relación de empleo	Las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación o a través de programas de aprendizaje donde no existe una verdadera intención de impartir calificaciones o suministrar empleo regular. Se debe brindar a los trabajadores jóvenes la oportunidad de participar en programas de educación y formación.
Interpretación del acuerdo	El acuerdo incluirá un procedimiento para resolver dudas con respecto a la interpretación del significado de las disposiciones.
Contratistas y otros	Las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados. La empresa requerirá que las otras empresas vinculadas respeten estas condiciones y observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos, antes de hacer encargos a abastecedores principales, arreglar con contratistas y subcontratistas, o conceder licencias. Estos se comprometerán a apoyar y cooperar en la implementación y supervisión de este código, de la siguiente manera: - facilitando a la empresa información pertinente respecto a sus operaciones; - permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados; - manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren; - informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este acuerdo. - evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este acuerdo. Quienes sean encontrados culpables de haber violado uno o más términos del acuerdo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa. Se extiende también el criterio de "norma mínima".

Cuadro 4 CLOSL-SPI: Código Básico de Prácticas Laborales. 1997 Definición de otras empresas vinculadas			
Contratista	Subcontratista	Abastecedor principal	Concesionario o titular de licencia
Cualquier persona física o legal que contrata determinada empresa para llevar a cabo trabajos o prestar servicios.	Cualquier persona física o legal que contrata a un contratista, tal como se define más arriba, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa.	Cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa material o componentes utilizados en los productos finales, o los productos finales, comercializados por la empresa. Un abastecedor principal puede ser alguien que provee servicios cuando estos servicios son considerados parte del producto final suministrado por la empresa.	Cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con determinada empresa, emplea para cualquier fin el nombre de aquella, o sus marcas o logotipo registrados y reconocidos.

Cuadro 5 FITIM y FITVC: Acuerdos Marco Tipo Comparativo con el Modelo SPI-CIOSL		
Capítulos	FITIM	FITVC
Declaración general	Se elimina el párrafo anterior y se coloca, como "preámbulo", el siguiente texto: La globalización económica está reduciendo los obstáculos al movimiento de mercancías, servicios y capital, y permitiendo a las empresas transnacionales crear redes mundiales de producción y distribución. Las empresas comerciales tratan de reportar un rendimiento a sus inversores, pero esta misión básica va acompañada de una responsabilidad social: mejorar el bienestar de las sociedades en que se establecen las empresas. Un requisito mínimo para cumplir esta responsabilidad es proteger el medio ambiente, respetar las normas laborales fundamentales de la OIT, y proporcionar sueldos y condiciones de trabajo decentes a los empleados de la empresa.	Ambas partes reconocen que su objetivo es establecer una relación mutua que facilite la mejora de las condiciones de trabajo y proteja a los trabajadores de abusos de acuerdo con la normativa laboral reconocida internacionalmente, la legislación nacional aplicable y los convenios colectivos. Así pues, se comprometen a apoyar activamente su implementación y declaran estar dispuestas a cooperar para prevenir y remediar cualquier contravención. El acuerdo está también dirigido a sentar la base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena, incluyendo la negociación de convenios colectivos detallados.
Condición mínima	Las disposiciones del acuerdo constituyen sólo normas mínimas. La empresa no las utilizará como máximas o como las únicas condiciones permitidas, o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.	
Norma 1. Libre elección del empleo	No se utilizará trabajo forzoso, incluyendo trabajo en servidumbre o carcelario. Tampoco se exigirá a los trabajadores que dejen "depósitos" o sus papeles de identidad en manos del empleador.	
Norma 2. No discriminación en el empleo.	Se cambia el título por "no discriminación ni intimidación en el empleo", y se agrega el siguiente párrafo: la empresa garantizará igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Están terminantemente prohibidos el abuso físico y psicológico, la amenaza con ellos y la intimidación por el empleador.	La empresa no practicará ni aceptará la discriminación en la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, terminación de empleo o jubilación por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, minusvalía, sexo, orientación sexual, afiliación sindical o tendencia política; La empresa no permitirá ningún comportamiento, incluyendo gestos, lenguaje o contacto físico, que resulte sexualmente coactivo, amenazante, abusivo o explotador.

... Cuadro 5		
Norma 3. No uso del trabajo infantil	Se reemplaza el párrafo anterior por el siguiente: no se utilizará el trabajo infantil. Se respetarán las normas establecidas en el Convenio 138 o la reglamentación nacional si sus normas son más altas. Se respetarán las normas establecidas por el convenio 182. Las empresas proporcionarán asistencia económica para garantizar las oportunidades de educación de todo niño trabajador sustituido. Cuando un niño trabajador esté empleado por la empresa o sus proveedores deberá ser sustituido, siempre que sea posible, por alguien de su familia, con el fin de mantener los ingresos familiares.	
Norma 4. Libertad sindical y negociación colectiva	Se agrega un párrafo: durante los conflictos obrero-patronales, la empresa no contratará a nuevos trabajadores para sustituir a los que intervengan en la controversia.	Los dos primeros párrafos se reemplazan por los siguientes: En aquellas situaciones donde existan restricciones legales a la libertad de asociación y al derecho a las negociaciones colectivas, la empresa deberá cuidar muy particularmente de proteger los derechos de los trabajadores y facilitar formas paralelas de negociación y asociación libre e independiente para esos trabajadores. La empresa se encargará de que los representantes de los trabajadores no sean víctima de discriminación y tengan acceso a sus miembros dentro del lugar de trabajo y reciban la información, facilidades y recursos necesarios para conducir negociaciones de manera efectiva. Al tercer párrafo se le agrega: incluyendo el reconocimiento de su derecho a elaborar su propia constitución y reglamento, a elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular sus programas. Se abstendrá de cualquier interferencia que restrinja estos derechos o impida su ejercicio legítimo.

...Cuadro 5		
Norma 5. Salarios justos	Se mantiene solo el primer párrafo	Remuneración. Se reemplaza por los siguientes párrafos: La empresa se asegurará. - que el salario por una semana laboral media cumpla al menos con la normativa mínima legal o industrial y que sea siempre suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y proporcionar ciertos ingresos discrecionales; - que no se apliquen deducciones de los salarios por motivos disciplinarios ni se permita cualquier deducción del salario que no esté autorizada por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador en cuestión. - que todos los trabajadores reciban información por escrito y en forma que puedan comprender sobre las condiciones con respecto a su salario antes de ser contratados y sobre los detalles de su salario para el período de paga en cuestión cada vez que reciban una remuneración. - que los salarios y beneficios se entreguen a tiempo y cumpliendo todas las leyes aplicables y que la compensación se haga en efectivo o mediante cheque, según resulte más conveniente para los trabajadores;
Norma 6. Duración de la jornada	Se reemplaza el párrafo anterior por el siguiente: el tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, ha de reglamentarse para tener la seguridad de que no se degrada la salud del trabajador ni otros aspectos de la vida productiva. En los lugares de trabajo sindicados, la extensión y las condiciones de las horas extraordinarias han de negociarse colectivamente, y en los lugares de trabajo no sindicados han de tener carácter voluntario. Las horas de trabajo excesivas no pueden justificarse y hay que eliminarlas. Las horas de trabajo no se utilizarán en lugar de salarios regulares inadecuados.	Jornada laboral. Repite el contenido original

...Cuadro 5		
Norma 7. Condiciones de trabajo.	Se mantiene solo el primer párrafo	Seguridad e Higiene. Reemplaza el contenido original por los siguientes párrafos: La empresa: - deberá proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro. Tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y daños a la salud a causa de, asociados con u ocurridos durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida de lo que resulte razonablemente practicable, las causas de los riesgos inherentes en el ambiente de trabajo; - nombrará un representante de la dirección que se responsabilice de la seguridad e higiene de todos los trabajadores y que será responsable de la aplicación de los elementos de esta norma; - pondrá a disposición de sus trabajadores, en su idioma local y en forma oral y escrita, información sobre las normas de seguridad e higiene relevantes a sus actividades locales. Esta información deberá incluir detalles sobre los efectos de cualquier sustancia empleada en los procesos de fabricación, sobre riesgos específicos relativos a ciertas tareas o condiciones de trabajo y las medidas disponibles para proteger a los trabajadores en eso casos; - se encargará de que todos los trabajadores reciban una formación regular y certificada sobre seguridad e higiene, y que dicha formación se repita para los trabajadores nuevos o reasignados; - establecerá sistemas para detectar, evitar o responder a potenciales amenazas a la salud y la seguridad de todo el personal. Investigará los accidentes relacionados con el trabajo y mantendrá registros de dichos incidentes, especificando su causa y las medidas correctivas que se hayan tomado para prevenir o solucionar accidentes similares; - proporcionará, para uso de todo el personal, cuartos de baño limpios, acceso a una fuente de agua potable y, cuando resulte apropiado, facilidades sanitarias para el almacenamiento de alimentos; - se asegurará de que, si se facilitan dormitorios para los trabajadores, éstos estén limpios, sean seguros, y cubran sus necesidades básicas. La empresa proporcionará un ambiente de trabajo favorable para todas las mujeres embarazadas, garantizándoles un puesto de trabajo compatible con su condición física desde el momento en que sea informada de su embarazo y hasta 120 días después del parto.
Norma 8. Relación de empleo	Se elimina	Se reemplaza el contenido original por el siguiente párrafo: La empresa garantizará que no se empleen trabajadores con contratos de jornalero o falsos aprendices con el propósito de evitar el cumplimiento de sus obligaciones hacia los trabajadores en base a las leyes aplicables referidas a la legislación y las regulaciones laborales y de seguridad social.

...Cuadro 5		
Contratistas y otros	El anterior contenido se reemplaza por el siguiente: la empresa pedirá a los contratistas (y otros) que apoyen y cooperen en la aplicación y supervisión de este acuerdo, proporcionando al grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente. Los contratistas (y otros) que violen una o varias de las condiciones del acuerdo tomarán las medidas necesarias, en conformidad con el acuerdo, y "de no hacerlo" perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa.	Los requisitos que establece este acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio. La empresa: - convertirá en obligación contractual para los contratistas (y otros) el que respeten los términos del acuerdo, - se asegurará de que todos los contratos de las empresas vinculadas estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos. - establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar a los contratistas (y otros) en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del acuerdo - mantendrá un registro apropiado del compromiso de los proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo, aunque no exclusivamente, el compromiso escrito a: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el presente acuerdo (incluyendo esta cláusula); b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera; c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otros proveedores; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo. La empresa exigirá que los proveedores presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del acuerdo. La certificación en base a un código de conducta reconocido internacionalmente podría satisfacer los requisitos del presente acuerdo. La empresa reconocerá además a la FITTV como interlocutor con quien trabajar en el área de prácticas laborales. Por su parte, FITTV accede a facilitar asistencia práctica para establecer y promover la representación de los empleados y el diálogo social entre los proveedores, incluyendo la formación de dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores, y asistencia para evitar y resolver disputas. La empresa puede autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido enteramente por parte de los contratistas. Dichos procedimientos se autorizarán únicamente cuando:- a) exista una posibilidad razonable de que la situación pueda corregirse y el acuerdo sea respetado en el futuro; b) el período especificado para corregir la situación sea razonable; y c) se ponga fin de inmediato a las violaciones flagrantes e inequívocas del acuerdo. Dichos procedimientos no se autorizarán en más de una ocasión para el mismo miembro de la cadena, En caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del acuerdo por parte de un proveedor, el acuerdo se dará por terminado. Se entenderá por repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos. Los contratistas se abstendrán de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar de modo alguno a cualquier empleado por haber facilitado información relativa al cumplimiento del acuerdo.

...Cuadro 5		
Interpretación, supervisión y verificación	Se mantiene el mismo texto, y se agrega el siguiente párrafo: Se creará un grupo de supervisión, integrado por un número igual de representantes de la dirección de la empresa y sindicales. En caso de punto muerto, se recurrirá al arbitraje de la OIT o de un grupo neutral convenido por la dirección de la empresa y el sindicato. La empresa sufragará los costos de todas las actividades de supervisión.	Cualquier duda con respecto a la interpretación del acuerdo deberá resolverse mediante consulta entre los firmantes. Se hará todo lo posible para llegar a un acuerdo mutuo, pero de no ser posible, las partes deberán solicitar la asistencia de expertos de la OIT a través de las instancias apropiadas. La empresa investigará, tratará y responderá a las preocupaciones de los trabajadores y otras partes interesadas con respecto a la conformidad o inconformidad con su política. Las partes reconocen que la mejor manera de verificarlo es mediante los propios trabajadores en las plantas individuales por medio de un sindicato organizado. Un objetivo esencial del acuerdo será garantizar que los trabajadores en todas las áreas de operaciones de la empresa y su cadena estén capacitados para ello. De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del presente acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del acuerdo. La empresa deberá facilitar información y acceso razonables a las partes firmantes que pretendan verificar la conformidad con los requisitos en el acuerdo. La empresa deberá incorporar como requisito en los contratos de la compañía que su cadena facilite información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del acuerdo. En situaciones donde no esté claro si una práctica particular constituye una violación del acuerdo, se utilizará la normativa laboral internacional relevante de la OIT o se recurrirá al dictamen de expertos de la OIT. Siempre que se determine que existen situaciones de este tipo, la empresa, se compromete a informar y consultar a la FITTVC.
Información	Se informará, verbalmente y por escrito, a los trabajadores de la empresa de todas las disposiciones de este acuerdo	La empresa se compromete a informar a sus empleados y a su cadena sobre los términos y el significado del presente acuerdo. Tanto la FITTVC como la empresa se comprometen a promover programas de formación para concienciar al respecto. En la medida de lo posible, se hará de forma conjunta. Una gestión local adecuada sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y su cadena. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio. Esta información deberá ser facilitada dos veces al año a la FITTVC. La FITTVC y sus afiliados emplearán dicha información exclusivamente para promover los términos del acuerdo y el desarrollo del diálogo social con la cadena de suministros de la empresa.

... Cuadro 5		
Terminación		El acuerdo será revisado a los tres años de su entrada en vigor.
Revisión		La empresa establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a los firmantes del acuerdo, datos o cualquier información sobre el cumplimiento de los requisitos contenidos en este documento, incluyendo, aunque no exclusivamente, los resultados de revisiones de la dirección y actividades de supervisión. Dos veces al año se reunirá un grupo conjunto con objeto de revisar la implementación del acuerdo y cualquier asunto relativo al mismo. Los miembros de este grupo conjunto serán representantes de la dirección de la empresa, el Secretario General de la FITTVC, junto con representantes de sus organizaciones regionales. Si fuera necesario, otros representantes de las partes contratantes del acuerdo serán llamados a integrar el grupo ocasionalmente. Ambas partes se comprometen a contactar a la otra directamente y de inmediato cuando se produzcan conflictos o violaciones del acuerdo, a fin de intentar encontrar una solución común. La FITTVC evaluará anualmente los progresos y el impacto de la aplicación del acuerdo y establecerá procedimientos para garantizar que beneficie a los trabajadores implicados, mejore las comunicaciones, contribuya a evitar y resuelva conflictos y promueva el diálogo social.
Implementación		La empresa se asegurará contractualmente de que su cadena comprenda bien los términos del acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo;

Cuadro 6 AM aplicables en México 2007 (Versión provisoria)				
Multinacional	País sede	Año	Sector	Federación Sindical Internacional
Danone	Suiza	1988 y posteriores	Procesamiento de alimentos	UITA
Accor	Francia	1995	Hotelería	UITA
Telefónica	España	2001	Telecom	UNI, Sector Telecom
Skanska	Suecia	2001	Construcción	ICM
Volkswagen	Alemania	2002	Automotriz	FITIM
Endesa	España	2002	Energía	ICEM
Daimler Chrysler	Alemania	2003	Automotriz	FITIM
Club Mediterranee	Francia	2003	Hotelería	UITA
Leoni	Alemania	2003	Cables	FITIM
ISS	DINA marca	2003	Limpieza y mantenimiento de edificios	UNI
Electricité de France, EDF	Francia	2004	Energía	ISP e ICEM. El SUTERM es firmante del acuerdo.
SCA, Svenska Cellulosa Aktiebolaget	Suecia	2004	Industria del papel	ICEM. SCA compró Copamex en el 2005, junto a Smurfit Kappa y Fábrica de Papel San Francisco
Renault	Francia	2004	Industria automotriz	FITIM
Bosch	Alemania	2004	Automotriz y electrónica	FITIM
Arcelor	Luxemburgo	2005	Siderurgia	FITIM. Mittal Steel (India, con registro en la bolsa de Holanda) absorbió a Arcelor en el 2006, al tiempo que esta última compraba Sitcartsa al Grupo Villacero. Mittal ya tenía Lázaro Cárdenas Mittal Steel.
UPU, Union Postal Universal	Suiza	2005	Correos	UNI México es signatario de UPU
BMW	Alemania	2005	Automotriz	FITIM
Lafargue	Francia	2005	Cemento y otros materiales de construcción	ICEM e ICM. En el 2006 se asoció con COMEX
Rhodia	Francia	2005	Industria química	ICEM
Staedtler	Alemania	2006	Artículos de papelería	ICM
CICA, Cámara Internacional de la Construcción	Internacional	2006, sobre la base de un acuerdo del 2001	Construcción	ICM. Se aplica a los miembros de la Cámara
Securitas	Suecia	2006	Servicios de seguridad	UNI, Sector Seguridad
SKF	Suecia	2006	Electrónica	FITIM
Inditex	España	2007	Diseño textil	FITTVIC

Cuadro 7 Otros AMG no aplicables en México 2007 (Versión provisoria)			
Multinacional	País	Año	Sector
Ikea	Suecia	1998 y 2001	ICM, Mobiliario
Statoil	Noruega	1008 y 2001	ICEM, Industria petrolera
Makro/Metro	Alemania	1999	UNI, Comercio
Faber-Castelli	Alemania	2000	ICEM, Material de oficina
Hochtief	Alemania	2000	ICM, Construcción
Freudenberg	Alemania	2000 y 2002	ICEM, Industria petrolera
OTE Telecom	Grecia	2001	UNI, Telecom
Chiquita	EEUU	2001	UITA, Agricultura
Carrefour	Francia	2001	UNI, Comercio minorista. El Grupo Chedraui compró a Carrefour México sus sucursales en el 2005
Anglogold	Sudáfrica	2002	ICEM, Minería
Norske Skog	Noruega	2002	ICEM, Industria del papel
Indiset (ex Merloni)	Italia	2002	Electrónica de consumo
Fonterra	Nueva Zelanda	2002	UITA, Productos lácteos
Ballast Nedam	Holanda	2002	ICM, Construcción
ENI	Italia	2002	ICEM, Energía
GEA	Alemania	2003	FITIM, ingeniería
RAG Group	Alemania	2003	ICEM, Energía
Rehinmetall	Alemania	2003	FITIM, Metalúrgica
Prym	Alemania	2004	FITIM, Transformación del metal
Impregilo	Italia	2004	ICM, Construcción
HyM, Hennes and Mauritz	Suecia	2004	UNI, Comercio minorista
Lukoil	Rusia	2004	ICEM, Industria energética y petrolera
Falck	Dina marca	2005	UNI, Seguridad
Veidekke	Noruega	2005	ICM, Construcción
Schwan-Stabilo	Alemania (o francesa)	2005	ICM, Artículos de papelería
EADS	Francia	2005	Industria aeroespacial
Rochling	Alemania	2005	FITIM, autopartista
PSA Peugeot	Francia	2006	FITIM, Industria automotriz
Quebecor	Canadá	2006	UNI, Industria gráfica
Euradius	Holanda	2006	UNI, Artes gráficas
France Telecom	Francia	2006	UNI, Telecom
Portugal Telecom	Portugal	2006	UNI, Telecom
NAG, Nacional Australia Group	Australia	2006	UNI, Finanzas
Nampak	Sudáfrica	2006	UNI, Embalaje
Royal BAM Group	Holanda	2006	ICM, Construcción
Telia Sonera	Suecia	2007	UNI, Telecom
Volker Wessels	Holanda	2007	IC M, Construcción, y campos relacionados
WAZ Mediengruppe	Alemania	2007	SIP, periódico
Barclays	Reino Unido	2007	UNI, Finanzas. El acuerdo es preliminar al cierre de la operación de compra del ABN Amro

II Las Directrices OCDE y su aplicación en México⁸

Este artículo presenta, en una primera sección, las características generales de las Directrices OCDE y de las estructuras gubernamentales vinculadas, los Puntos Nacionales de Contacto (PNC, o NCP, National Contacts Points). Más adelante describe las experiencias concretas de denuncia sobre procederes de las multinacionales en los países de la región latinoamericana y caribeña, para particularizar sobre los casos referidos a México.

II.1 Elementos generales

La OCDE fue fundada en 1961 por países de Europa Occidental y EEUU, sobre la base de la anterior Organización para la Cooperación Económica Europea (OEEC), creada por EEUU y Canadá en 1947 para administrar el Plan Marshall de reconstrucción de Europa.

La OCDE está conformada por treinta países, la mayor parte economías avanzadas (de allí el mote de “club de los países ricos”) y otros que han sido incorporados progresivamente, entre los cuales está México, a partir de la firma del TLCAN. También existe la figura de país observador, como paso previo a la incorporación plena⁹.

Entre las diversas decisiones e instrumentos creados por la OCDE destaca las Directrices sobre Empresas Multinacionales (en adelante Directrices), aprobadas en 1976 y revisadas posteriormente varias veces, la última en el 2000, Las Directrices, a su vez, forman parte

⁸ Este artículo se basa en el documento “Experiencia Latinoamericana en Directrices OCDE y Puntos Nacionales de Contacto” (febrero 2007), por Alvaro Orsatti e Hilda Sánchez, en el marco de la colaboración entre ORIT y TUAC.

⁹ Los miembros plenos son: EEUU, Canadá, México, Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Slovaca, Republica Checa, Suecia, Suiza, Japón, Korea, Turquía, Australia, Nueva Zelandia. Ocho países son observadores: Argentina, Brasil, Chile (con posibilidades de ingresar en los próximos años), Estonia, Israel, Latvia, Lituania, Eslovenia. Otros países interesados en ingresar son China, Rusia, India, Tailandia, Taiwán, Sudáfrica, Singapur, Marruecos, Indonesia, Egipto y Perú (que presentó su solicitud en el 2006). En relación a América Latina, también se han interesado Costa Rica, Panamá y Venezuela.

de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, cuyos restantes elementos se refieren al tratamiento nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional.

Perfil básico de las Directrices

Las Directrices tienen las siguientes características principales (Ver Anexo I)

1. comienzan por destacar que, en el mundo actual, la competencia es intensa y las multinacionales¹⁰ se enfrentan a diferentes marcos legales, sociales y normativos. En este contexto, algunas empresas podrían sentir la tentación de descuidar las normas y principios de conducta adecuados con el fin de obtener una ventaja competitiva indebida. Estas prácticas de unas pocas empresas podrían poner en duda la reputación de muchas empresas y pueden suscitar temores entre los ciudadanos.

2. reconocen que los gobiernos tienen derecho a establecer las condiciones con arreglo a las cuales las empresas multinacionales ejercen su actividad en sus respectivas jurisdicciones, con sujeción al derecho internacional.

Las entidades de una multinacional situada en diversos países están sujetas a las legislaciones aplicables en dichos países. Cuando estén sometidas a obligaciones contradictorias impuestas por países que hayan suscrito las Directrices, los gobiernos en cuestión colaborarán entre sí, de buena fe, con vistas a solventar los problemas que puedan derivarse de esta situación.

3. buscan garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

¹⁰ Las Directrices no han considerado necesaria una definición precisa de empresas multinacionales, si bien aclara que habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las Directrices se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales). De acuerdo con el reparto real de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda entre sí para facilitar el cumplimiento de las Directrices.

4. aclaran las expectativas de los gobiernos respecto de una conducta empresarial responsable, enunciando principios de buenas prácticas que sirvan como punto de referencia de las multinacionales, con carácter de recomendaciones para su cumplimiento voluntario por aquellas compatibles con las legislaciones aplicables. De este modo, las Directrices complementan y refuerzan las medidas privadas encaminadas a ese objetivo.

5. Las Directrices son las únicas normas generales y multilateralmente aprobadas por los gobiernos, en las que éstos se comprometen a ayudar a resolver los problemas que surjan con las empresas. Los gobiernos deben considerarse a sí mismos como responsables de asegurar que las Directrices se apliquen en instancias específicas y de intentar solucionar los conflictos a nivel nacional.

6. Las Directrices son complemento y no sustituto de un marco regulatorio obligatorio que rija la actividad de las empresas y de los mercados globales a nivel más general, tanto en la esfera nacional como internacional.

7. Los gobiernos:

- animan a las empresas que ejercen su actividad en sus territorios a cumplir las *Directrices* dondequiera que desarrollen su actividad;
- asumen sus responsabilidades de tratar a las empresas de manera equitativa y de conformidad con el derecho internacional y con sus obligaciones contractuales;
- fomentan el uso de mecanismos internacionales adecuados de solución de diferencias, incluido el arbitraje, como medio para facilitar la resolución de los problemas legales que surjan entre las empresas y los gobiernos de los países de acogida.

8. Los gobiernos no buscan:

- establecer diferencias de tratamiento entre las empresas multinacionales y empresas nacionales; reflejan prácticas recomendables para todas ellas. En consecuencia, se espera de las empresas multinacionales y nacionales que tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables las Directrices a unas y a otras;
- utilizarlas con fines proteccionistas ni de un modo que ponga en duda la ventaja comparativa de cualquier país en el que inviertan las empresas multinacionales.

Procedimiento. Para ayudar a las partes a resolver el problema, el PNC puede:

- procurar el consejo de autoridades relevantes, sindicatos, empresas, ONG y expertos
- consultar al PNC en el otro u otros países involucrados;
- procurar la dirección del CIME cuando existe duda acerca de la interpretación de las Directrices;
- ofrecer conciliación o mediación para ayudar en la resolución de los problemas.

Luego de seguir uno o todos estos caminos, y si las partes aún no pueden decidir cómo resolver un problema, normalmente es necesario que el PNC emita una declaración pública sobre el caso. También podría realizar recomendaciones a las partes sobre cómo se aplican las Directrices en ese caso. Los PNC pueden, por lo tanto, informar a la empresa de que sus actividades violan las Directrices.

Los PNC

Las Directrices son promovidas y fomentadas por los gobiernos mediante el establecimiento de PNC, para que actúen como foro de discusión con las partes interesadas de todos los asuntos relacionados con las mismas, incluyendo la resolución de los problemas que puedan surgir respecto de las cuestiones abordadas por las mismas.

Las partes interesadas son los trabajadores y empresarios, las cámaras empresariales y organizaciones sindicales, ONG y público en general. También se incluye entre éstos a los PNC de otros países, y se sugiere que los parlamentos nacionales tengan algún grado de participación, a fin de aumentar la responsabilidad de los PNC.

Los PNC de los distintos países deben colaborar entre sí, cuando se estime necesario, respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices que sea relevante para sus actividades. Por regla general, las discusiones deben iniciarse a nivel nacional antes de mantener contactos con otros PNC.

Deben reunirse anualmente para compartir experiencias y emitir un informe dirigido al CIME, describiendo la naturaleza y los resultados de sus actividades.

Los países que hayan suscrito las Directrices cuentan con total flexibilidad para organizar sus PNC. La principal modalidad adoptada en la de un alto funcionario o un órgano de la administración dirigido por un alto funcionario, generalmente el área de relaciones exteriores. En segundo lugar, se encuentra una instancia intergubernamental, compuesta por representantes de diversos entes públicos. Es poco frecuente la estructura tripartita, con organizaciones de empleadores y trabajadores y menos aún la cuatripartita (con ONG)

Para que los PNC puedan cumplir su mandato de forma amplia, deben contar con recursos adecuados.

Criterios de manejo del PNC. Los criterios de equivalencia funcional relativos a las actividades de los PNC son cuatro: visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad. Ello implica:

-
- que se informe a las partes interesadas de la existencia de los medios asociados a los PNC, para la aplicación de las Directrices. También deben realizar publicaciones y organizan seminarios y reuniones;
 - que las partes interesadas puedan recurrir fácilmente a los PNC. Este acceso puede ser facilitado por los medios de comunicación electrónicos. Los PNC deben responder, de una manera eficaz y pronta, a todas las solicitudes de información y abordar las cuestiones específicas planteadas por las partes afectadas;
 - que se deben adoptar las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de los trabajos, a menos que el mantenimiento de la confidencialidad condicione la aplicación eficaz de las *Directrices*;
 - que se alcance un equilibrio entre la transparencia y la confidencialidad para que los procedimientos de las Directrices despierten confianza, y para promover su puesta en práctica eficaz. Aunque los trabajos asociados a la puesta en práctica de las Directrices permanecerán normalmente en secreto, su resultado normalmente será transparente. Mientras estén en curso los procedimientos previstos, se mantendrá la confidencialidad de los trabajos. Al término de los mismos, ante la falta de acuerdo, las partes podrán libremente comunicarse y discutir estas cuestiones. No obstante, se mantendrá en secreto la información y las opiniones aportadas durante los trabajos, a menos que las partes en cuestión manifiesten su consentimiento a su divulgación. También deberán permanecer en secreto, en interés de una mayor eficacia de las Directrices, otros datos como la identidad de las personas implicadas en el procedimiento.

Aplicación en casos concretos. Ante cuestiones específicas planteadas por las partes interesadas, los PNC:

- realizarán una evaluación inicial para determinar si las cuestiones merecen un examen más detenido y responderán a las partes en consecuencia. Para ello, tendrán en cuenta: la identidad de la parte implicada y su interés en el asunto; la pertinencia de la cuestión y los elementos de apoyo aportados; la pertinencia de las leyes y procedimientos aplicables; la forma en que se abordan o se han abordado a nivel nacional o internacional cuestiones similares; el interés que reviste el examen de la cuestión en relación con los objetivos y con una aplicación eficaz de las *Directrices*. Si el PNC decide que la cuestión no merece un análisis más detenido, motivará su decisión;
- cuando las cuestiones planteadas merezcan un examen más profundo, las analizarán con las partes implicadas y pondrán a disposición sus “buenos oficios” para tratar de contribuir, de una manera informal, a su resolución. A tal efecto, los PNC realizarán consultas con estas partes y, cuando proceda: recabarán asesoramiento de autoridades y expertos competentes; consultarán PNC de los otros países interesados; solicitarán la orientación del CIME si tienen dudas acerca de la interpretación, en determinadas circunstancias, de las Directrices; brindarán y, con el consentimiento de las partes

-
- implicadas, facilitarán el acceso a medios consensuales y no contenciosos, como la conciliación o la mediación, para facilitar la resolución de las cuestiones planteadas;
 - si las partes implicadas no llegasen a un acuerdo sobre las cuestiones planteadas, emitirán un comunicado y formularán recomendaciones acerca de la aplicación de las Directrices.

Si se planteasen cuestiones relacionadas con las Directrices en países que no las hayan suscrito, se adoptarán medidas como proceder a investigaciones, reunir a todas las partes implicadas, entrar en contacto con la dirección de la empresa del país de acogida y eventualmente con las autoridades competentes del país.

Cuando las *Directrices* aborden aspectos no contemplados en la ley, éstas no deben y no tienen por objeto poner a las empresas en una situación en la que se enfrenten a obligaciones contradictorias. Deberán comunicarse a las partes implicadas las limitaciones inherentes a la puesta en práctica de las *Directrices* en los países que no las hayan suscrito.

Elaboración de informes. La elaboración de informes permitirá crear una base de conocimientos y adquirir un saber-hacer con vistas a mejorar la eficacia de las Directrices. Más aún, los PNC deben establecer y mantener relaciones con los sindicatos, el empresariado y las ONG. Además, los PNC deben reunirse anualmente para compartir sus experiencias y preparar un informe sobre sus actividades para el Comité de Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (CIME).

II.2 Casos en Latinoamérica y México

Casos latinoamericanos

A mediados del 2007, en el conjunto de PNC se han presentado al menos 140 denuncias, con origen en organizaciones sindicales y ONG, en una proporción algo superior para las primeras¹¹.

¹¹ OCDE no tiene un registro público de los casos, con lo que la información sobre éstos proviene de las recopilaciones que realizan, cada una por su lado, TUAC y OCDE-Watch. A mediados del 2007, TUAC proporcionaba información sobre 80 casos, aunque señalaba la existencia de al menos tres casos más, sobre los cuales no tenía información suficiente. Por su parte, OCDE Watch informaba sobre 58 casos. Alrededor de diez casos considerados por tales estadísticas están duplicados, al haber sido presentados conjuntamente por organizaciones sindicales y ONG. Las Directrices permiten la presentación por otras organizaciones e incluso personas a título individual, pero no parece haberse experimentado esta posibilidad.

De este total, 26 se vinculan directa o indirectamente a América Latina, de los cuales tres corresponden a México (ver más adelante), lo que representa entonces alrededor del 20% del total mundial¹². Por país latinoamericano, los casos se refieren a Brasil (siete), Chile (cuatro), México (tres), Argentina, Ecuador y Uruguay (dos; en este último país se considera como uno a cuatro casos vinculados), Guatemala, Panamá y Paraguay (uno).

Algunas de sus características son las siguientes:

- las presentaciones han sido hechas mayormente por organizaciones sindicales, ya que solo en siete oportunidades estuvieron a cargos exclusivamente por ONG (y cuatro de corresponden al mismo caso, referido a Uruguay);
- por país extrarregión involucrado (frecuentemente con participación de sus propios PNC) se contabilizan los siguientes: Alemania (Continental Tire, Basf, West LB), EEUU (General Motors, Cargill, Alcoa, Angelica), Holanda (Unilever, en tres oportunidades; Shell, Exxon Mobil, Royal Ahold, Nutreco), Italia (Parmalat, BNL), Francia (Michelin), Reino Unido (Group 4 Securitor, en dos países), Canadá (ACX-T), Corea (Choi Shin), y Finlandia y Suecia (por el caso Botnia);
- también se presentan tres casos de multilatinas: las brasileñas Votorantim e Interbanco y la chilena Altas Cumbres. El cuadro 8 presenta el detalle de los casos;
- es también llamativa la técnica utilizada por UNI en relación al caso presentado en relación a Uruguay y Panamá, en cuanto a que ello es parte de una operación múltiple, que involucra a otros ocho países;
- las otras presentaciones referidas a Uruguay también tienen la particularidad de presentar un “triángulo” de nacionalidades, al surgir de un país al que se considera afectado (Argentina), sobre una empresa localizada en un país limítrofe, y derivado hacia otros países extrarregión involucrados por la nacionalidad de la empresa y de sus proveedores y financistas (Finlandia y Suecia);
- varias de las presentaciones han sido parte de “estrategias múltiples”, en el sentido de una acumulación de vías: la justicia local, la OEA, la OIT;
- es mínima la participación de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), ya que sólo se contabiliza la de la ITGLWF (con la participación de su regional FITTVC) en el caso guatemalteco.

¹² TUAC también ha registrado, en el 2003, una referencia básica sobre otro caso referido a Ecuador y Belice, denunciado ante el PNC de Dinamarca, pero luego eliminó el registro. En el cuadro aquí presentado se incluye un caso (BASF, en Brasil) que ya no figura en la estadística del TUAC, y otro (Royal Ahold, también en Brasil) que nunca lo estuvo, por sus particulares características.

Respecto del grado en que los objetivos fueron alcanzados, el análisis es necesariamente más complejo, y opinable. Puede encontrarse un grupo mayoritario de casos/presentaciones que pueden considerarse exitosos, o positivos en un sentido más general:

- existe consenso internacional (desde TUAC y OCDEWatch) sobre cinco casos netamente exitosos: el referido a las empresas coreanas en Guatemala (al menos en una primera etapa), el de la salmonera holandesa en Chile (OCDE Watch y TUAC), el de la planta hulera en México, y el de Unilever en Chile, y el de Cargill en Argentina;
- las “pre-denuncias” (BNL en Argentina y Bompreco en Brasil, pueden también ser valoradas positivamente, en el sentido de que, por el efecto de estas acciones y otras adicionales, las empresas revisaron sus procedimientos;
- el caso Parmalat en Brasil, independientemente de los resultados alcanzados, ha sido considerado positivo por el tipo de declaración efectuada por un Punto que se vio obligado, por la denuncia, a ponerse en real funcionamiento. Este efecto impulsor de la propia estructura gubernamental también es observable en las presentaciones sobre Nutreco y BNL, en Chile y Argentina.

Entre los restantes casos, sin contar aquellos que se siguen tramitando (a julio 2007), se presentan distintas situaciones negativas, por su denegación o permanecer en suspenso, con Michelin/Uniroyal como el ejemplo mayor (ver Anexo II).

Casos en México

El PNC de México fue creado en el 2001, en la Secretaría de Economía, específicamente la Dirección General de Evaluación y Seguimiento de las Negociaciones Comerciales Internacionales). Esta creación estuvo precedida por un hecho sin antecedentes en la OCDE: el gobierno mexicano fue el único que, al momento de prepararse la revisión de las Directrices en el 2000, hizo reparos, por considerar que perjudicaría el flujo de inversiones.

De acuerdo a los testimonios de su representante en actividades sindicales realizadas en los últimos años (Montevideo, octubre 2004 y Santiago abril 2007), el PNC:

- ha centrado su actividad en la distribución de un folleto informativo y la colocación del texto de las Directrices en el sitio web oficial;
- ha participado de actividades de difusión organizadas por la oficina en este país de la Fundación Ebert de Alemania y por la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). Otro episodio en dirección contraria es la no participación en el evento organizado por el TUAC en México para celebrar los diez años de ingreso del país a la OCDE.

Como se ha visto en el punto anterior, no ha habido casos presentados directamente en el PNC mexicano, sino que este se ha hecho cargo de dos, por derivación desde otros Puntos, y en un tercero ha participado a título informativo.

Caso Euzkadi¹³. La Manufacturera Euzkadi, de capitales vascos, se había instalado a fines de los años veinte en México, en El Salto, Jalisco. En 1936 se fusionó con la B. F. Goodrich International, de capital norteamericano. La planta de Jalisco, de 1970, fue considerada durante mucho tiempo como la más moderna de América Latina. En 1995, Carlos Slim, el propietario de Telmex/América Móvil, compró la planta para venderla, a fines de 1998, a la empresa alemana Continental Tire (cuarta productora mundial), quedando como accionista minoritario. Continental buscaba formas renovadas de penetración en el mercado norteamericano, luego de que fracasara su producción propia en Carolina del Norte (donde también se produjo un episodio sindical importante, como reacción a la forma de trabajo de la empresa en ese lugar). El sector también estaba afectado por la concreción del TLCAN.

El episodio denunciado se refería al cierre de cinco plantas (una de ellas la de Jalisco) en diciembre del 2001, para concentrar la producción en la ubicada en San Luis Potosí, además de modificar los acuerdos laborales preexistentes. Como resultado se despidió a 1164 trabajadores. El SNRTE tomó el local para evitar que se retiraran llantas y equipos, y llamó inmediatamente a huelga. Al poco tiempo, también realizó una marcha hacia la ciudad de México, pasando por distintas plantas del sector y de la industria automotriz. También se denunció ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la ilegalidad del cierre, dada la violación de artículos de la Ley Federal de Trabajo, por no haberlo solicitado previamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y demostrar la necesidad de la medida. Por su parte, la empresa siempre alegó que el cierre se había hecho previa notificación a los trabajadores y conforme a los procedimientos y requisitos exigidos por la Ley Federal de Trabajo, solicitando que se declarase inexistente la huelga. En marzo del 2002, la Junta declaró improcedente el movimiento de huelga, ante lo cual el sindicato pidió un amparo a la justicia laboral, que fue concedido.

La estrategia del sindicato en el plano internacional tuvo varias facetas:

- visitas a la casa matriz (tres veces, entre el 2002 y 2004), entrevistándose con el Consejo de Administración (una de ellas en coincidencia con la visita del Presidente mexicano a Alemania);

¹³ La descripción se basa en distintas fuentes: testimonios del secretario general del sindicato Jesús Torres (en el seminario de Montevideo, 2004), informes del PNC a la OCDE y en el seminario de Chile, 2007, OCDE Watch y notas periodísticas.

-
- reuniones con el embajador mexicano en Alemania, con parlamentarios alemanes, en relación con una campaña que el Grupo de los Verdes realizaba ante el Parlamento Europeo por los abusos laborales de las multinacionales europeas en América Latina;
 - participación en la asamblea anual de accionistas de Continental, desmintiendo allí el informe oficial, que señalaba que la planta había sido cerrada por la negativa de la representación sindical a aceptar los cambios propuestos por la empresa.

Algunos de los resultados obtenidos fueron el despido del presidente del Consejo y la incorporación en el documento final de la segunda Cumbre UE.-A. Latina de una mención explícita sobre el caso (“el despido violento de los trabajadores de Euzkadi llamó particularmente la atención de los eurodiputados, y amenaza con convertirse en un caso emblemático”).

Durante el conflicto, una parte de los miembros del sindicato (360) aceptó la propuesta indemnizatoria de la empresa, con lo que los trabajadores que mantuvieron la postura fueron 604. En ese periodo también hubo un movimiento laboral de los trabajadores de la planta de San Luis Potosí.

El papel del PNC mexicano fue limitado, ya que demoró dos años para emitir su parecer, luego de haber entrevistado al sindicato una sola vez. Pero, entretanto, en febrero del 2004 la justicia laboral reconoció la huelga, con lo que comenzó una nueva etapa del conflicto, el que terminó en diciembre del 2004, cuando, con la participación del gobierno, Continental llegó a un acuerdo con el sindicato. Finalmente, en enero 2005 (37 meses después de iniciado), el PNC cerraba el caso. Por este acuerdo, la empresa: entregaba el 50% de las acciones a los trabajadores, a cambio del pago de salarios caídos, para canalizar así la propuesta sindical de hacerse cargo de la producción; vendía el restante 50% a la empresa local Llanty System; proporcionaba asistencia técnica por seis meses; se comprometía a comprar medio millón de llantas al año. El Estado mexicano, por su parte, eximía a la nueva empresa de impuestos y canalizaba recursos económicos de apoyo a las PYME. La empresa quedaba valuada en 80 millones de dólares. Por su parte, los trabajadores disolvían el sindicato y creaban la Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente.

Se ha interpretado que en la decisión de la empresa influyó el hecho de que ésta era patrocinador del mundial de fútbol del 2006, y no quería arriesgarse a que el conflicto siguiera en esa fecha.

El caso Uniroyal¹⁴. El caso fue presentado por trabajadores del SNTU, titular de las relaciones colectivas con Uniroyal. La empresa era propiedad de Michelin desde 1992. Entre ese año y el 2000, la empresa redujo progresivamente la plantilla, desde los iniciales 1200 a 650, para la misma producción. En agosto del 2000 la empresa comenzó un proceso de cierre de sus dos plantas (en Querétaro y el Distrito Federal), a efectos de una reestructuración de su operatoria, sin consultas públicas con sus trabajadores. Posteriormente, la empresa llegó a un acuerdo con los representantes del sindicato sobre la liquidación, pero un conjunto de miembros denunció ante notario público que el pacto dejaba los pagos muy por debajo de lo estipulado por el contrato ley para la industria hulera, y que la planta había sido cerrada y custodiada. En el 2001, aquellos dirigentes habían concluido su mandato, pero, en una asamblea, sin conocimiento de los trabajadores, fueron reelectos, y las autoridades gubernamentales les concedieron la toma de nota. Posteriormente, esta conducción realizó una asamblea con los trabajadores que solicitaban información, que terminó con actos de violencia armada, como aviso para desestimar nuevas demandas.

En abril del 2002, la empresa reabrió una de las plantas, con el nombre de Autopartes Internacionales de Querétaro, y nuevos trabajadores afiliados a otra organización de la CTM (Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Actividades Comerciales y Servicios de la República Mexicana), cuyo secretario general era el asesor jurídico del SNTU. La nueva organización también puso en marcha un contrato de protección (su texto figura en el anexo II). Ante esta situación, los trabajadores originales pidieron volver a ser contratados, en función de la Ley Federal de Trabajo que establece que si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores bajo contrato, en función de su antigüedad y la situación familiar, sin haber alcanzado este objetivo.

En este contexto, un grupo de trabajadores de la planta original crearon el Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal en Lucha, denunciaron la situación a la justicia federal y presentaron el caso ante los PNC mexicano y francés, incluyendo entre los argumentos el hecho de que la planta estaría produciendo en condiciones ilegales, fuera del contrato ley del sector, que es obligatorio para todas las plantas existentes. La denuncia incluía también el reclamo del fondo de previsión social de los trabajadores, del que la empresa no daba cuenta.

¹⁴ Esta descripción se basa en el texto de la denuncia, un reportaje realizado por la dirigencia de la UNT y el sindicato de NAFIN María Luisa Velásquez a Arnulfo González Nieto, secretario general del nuevo sindicato, y los informes del PNC.

El caso fue presentado también en relación a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, e informado al embajador de Francia en México. Los denunciantes tuvieron el apoyo del sindicato de Euzkadi, con quien formaron el Frente de Trabajadores en Defensa de la Industria Hulera. El caso fue luego direccionado al PNC mexicano, quien realizó reuniones con las partes y el área laboral.

De acuerdo al informe anual del PNC mexicano (junio 2007), este cumplió con la secuencia de consultas, habiendo encontrado que tanto la empresa como el área laboral consideraban haber seguido el trámite correcto, y ser encontraba recabando información actualizada sobre la marcha del proceso legal paralelo.

Caso Life Uniform, El mismo caso tuvo tres presentaciones, referidas a la empresa Angelica Textiles Services, por su comportamiento antisindical y condiciones de salud ocupacional y salarial en EEUU. Una de estas presentaciones se refería específicamente a la situación que se presentaba en dos factorías de la empresa localizadas en Yucatán, México, con el apoyo de la ONG CATY (Centro de Apoyo a los Trabajadores de Yucatán) La primera denuncia fue desestimada por falta de nexos de inversión. Inmediatamente, la denuncia fue recanalizada en una segunda, que ponía el foco en el banco Lasalle, filial del banco holandés ABN Amro, en su carácter de entidad que financiaba la expansión de la empresa.

Al mes siguiente de presentarse el caso referido a México, Life Uniform fue comprada por Healthcare Uniform Co., una empresa de Sun Capital Partners. En este escenario, mejoraron las condiciones laborales, y se dio por terminado el caso.

El PNC mexicano ha declarado haber realizado una visita de trabajo a Yucatán, y pedido información adicional a los demandantes, sin haberla recibido.

El enfoque del PNC mexicano

El PNC mexicano ha adoptado un enfoque alineado en general con la interpretación limitativa de los alcances de las Directrices (ver sección III), al alegar que¹⁵ no es una autoridad supranacional ni una instancia legal, sino un instrumento complementario, que no sustituye a las autoridades nacionales competentes en lo administrativo y judicial. Por

¹⁵ Esta descripción surge de las expresiones del representante del PNC en dos participaciones públicas (Montevideo, 2004 y Santiago, 2007), complementada por los informes presentados a la reunión anual de la OCDE.

ello, no puede desarrollar una sustanciación paralela de los procesos legales, lo que podría llevar a enfrentar poderes que son independientes. Por ello, el área económica a cargo del PNC consulta a las áreas especializadas del gobierno. En otros términos, el PNC no puede hacer una lectura aislada, que lo llevaría a crear nuevos derechos que superen a los establecidos por la legislación interna, sino una lectura comparada entre las Directrices y la legislación nacional. A partir de ello, la empresa tendrá que apegarse estrictamente a la legislación nacional aplicable, con lo que automáticamente cumplirá con las Directrices. Lo único que puede hacer es crear una instancia mas para arreglos, teniendo en cuenta en todo momento el carácter estrictamente voluntario del procedimiento.

Cuadro 8 Directrices OCEE: casos denunciados con relación a América Latina			
Casos	Año de presentación y cierre	PNC participantes	Denunciantes
1. Choi Shin (Corea), por sus filiales en Guatemala	Febrero 2002, con cierre en febrero 2003	PNC Corea, enviado también al PNC EEUU y PNC Holanda	ITGLWF mundial, con el apoyo de su regional FITTV, sindicatos locales de la empresa y las centrales coreanas FKU y KCTU.
2. Continental Tire (Alemania), por su filial Euzkadi en México	Mayo 2002, con cierre en enero 2005	PNC Alemania, transferido al PNC México	ONG alemanas Germanwatch y FIAN (de OCDE-Watch), con SNRTE (Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi), y del IGBCE (sindicato de la química y energía) de Alemania. Con el acompañamiento de la DGB alemana y la ICEM.
3. Nutreco (Holanda) por su filial Marine Harvest en Chile	Agosto 2002, con un primer cierre en octubre 2003 y un segundo en mayo 2004	PNC Holanda, transferido al PNC Chile	ONG holandesa Milieudefensie (de OCDE-Watch) y chilena Ecomocóanos
4. Parmalat (Italia), por su filial en Brasil	Septiembre 2002, con cierre en abril 2003	PNC Brasil y consulta a PNC Italia	CUT Brasil y el sindicato local, con el apoyo de las centrales italianas CGIL, CSIL y UIL
5. West LB (Alemania), por actividades de la empresa en Ecuador	Mayo 2003 Desestimado por falta de nexos de inversión	PNC Alemania	Greenpeace
6. General Motors (EEUU), por su filial en Brasil	Septiembre 2003, sin cierre	PNC Brasil	Federación de Metalúrgicos Porto Alegre de la CUT Brasil
7. Basf (Alemania), por su filial en Brasil	Noviembre 2003, cerrado un mes después, al haberse resuelto mediante mediación.	PNC Brasil	CUT Brasil, con el apoyo del TUAC
8. Unilever (Holanda), por su filial en Brasil	Diciembre 2003, con cierre en junio 2004	PNC Brasil	CUT Brasil, con el apoyo del comité mundial de sindicatos de la empresa.
9. Michelin (Francia), por sus filiales Uniroyal en México	Marzo 2004, sin cierre	PNC México y Francia.	Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal en Lucha. Con el apoyo de la CGT de Francia.
10. Royal Ahold (Holanda), por su filial en Brasil, que acababa de venderse a Wal Mart	Junio 2004, sin completar el trámite	PNC Brasil (comunicación preventiva)	CONTRACTS, afiliado a la CUT Brasil
11. Angelica Co. (EEUU), por su filial Life Uniform en México	Julio 2004, sin continuación por cambios en la propiedad de la empresa.	PNC EEUU, con participación del PNC México.	Unite-Here, afiliado a AFLCIO. Con el apoyo de la ONG mexicana Caty Este caso se vincula a otros dos presentados por la misma organización, en relación a la misma empresa, así como al Lasalle Bank (ABN Amro en agosto 2004 y marzo 2005.

...Cuadro 8			
12 Grupo BNL (Banco Nazionale del Lavoro (Italia), por su filial en Argentina)	Diciembre 2004, sin cierre	PNC Argentina (comunicación preventiva)	Asociación Bancaria
13 Ascendant Cooper Co (ACX-T) (Canadá), por actividades de la empresa en Ecuador	Mayo 2005, retirado por el demandante en enero 2006	PNC Canadá	ONG canadienses DECOIN, Amigos de la Tierra y Minino Watch
14 Unilever (Holanda), por su filial en Chile	Junio 2005, cerrado en noviembre de ese año	PNC Chile	CUT Chile y sindicato local de Unilever
15 Alcoa (EEUU) por su filial en Brasil y la multilatina brasileña Votorantim	Junio 2005, en trámite	PNC Brasil	ONG brasileñas MASB y Terra de Direitos
16 Botnia (Finlandia) por su filial Metsa-Botnia en Uruguay	Abril 2006, cerrado parcialmente (en Dinamarca)	PNC Finlandia	ONG argentina CEDHA
17. Shell y Exxon Mobil (Holanda), por sus filiales en Brasil	Mayo 2006, en trámite	PNC Brasil y PNC Holanda. El caso se vincula a otro presentado en relación a la misma empresa en Filipinas. Participación del PNC Holanda	Sindicatos del sector, afiliados a CUT Brasil, ONG brasileña CAVE y ONG Amigos de la Tierra y Miliendefeuisse.
18. Kemira (Finlandia), por su colaboración con Botnia Ver caso 17	Junio 2006, cerrado en agosto de ese año.	PNC Finlandia	ONG argentina CEDHA
19. Finnvera (Finlandia) Por el financiamiento de Botnia Ver caso 17	Junio 2006, desestimado	PNC Finlandia	ONG argentina CEDHA
20. Nordea (Suecia), por el financiamiento de Botnia Ver caso 17	Junio 2006, en trámite	PNC Suecia, con comunicación al PNC Noruega	ONG argentina CEDHA y ONG noruega Bellana
21. Cargill, por su filial en Argentina	Noviembre 2006, cerrado en julio 2007	PNC Argentina	Sindicato de Molineros, afiliado a la CGTRA
22. Group 4 Securitor (Reino Unido), en relación a sus filiales en Uruguay y Panamá.	Enero 2007, en trámite. El caso incluyó también a Alemania	PNC Reino Unido	UNI mundial. El caso se vincula a otro inmediatamente anterior (diciembre 2006), referido a filiales de la empresa en EEUU, Israel, Congo, Grecia, Malawi, Mozambique, Nepal, Uganda.
23. Interbanco, multilatina brasileña, por su filial Unibanco en Paraguay	Febrero 2007, en trámite	PNC Brasil	CUT Brasil, con el apoyo de CONTRAF, y FETRABAN, de la CUT Paraguay
24. ISS Facility Services, de Dinamarca, por su filial en Chile	Abril 2007, en trámite	PNC Chile	CUT Chile, con el apoyo del sindicato de la empresa.
25. Banco del Trabajo, filial en Perú de Altas Cumbres, a su vez parte del grupo chileno Cummins.	Abril 2007, en trámite	PNC Chile (desde Perú)	CGTP de Perú, el sindicato local, con el apoyo de la ONG PLADES
26. ABN Amro (Holanda), por su filial en Brasil	Abril 2007. en trámite	PNC Brasil	CUT Brasil, con el apoyo de CONTRAF

III Cuestiones legales de la estrategia sindical

En la presentación ya se mencionó la importancia que le da el sindicalismo internacional a los dos instrumentos aquí analizados. En esta última sección se profundiza sobre una cuestión central, todavía poco explorada: los alcances legales.

En este contexto, el análisis no incluye otra alternativa importante, que también se refiere a las transnacionales: las “cláusulas sociales” o laborales en los tratados de libre comercio. La experiencia mexicana a este respecto es la más importante de la región, en la medida que su uso comenzó con los acuerdos complementarios en materia laboral y medioambiental al TLCAN. Al momento de participar en el debate sobre el proyecto de ALCA, la Alianza Social Continental (ASC) de la que participa el CILAS y otras organizaciones mexicanas de la sociedad civil, retomó este antecedente, buscando trascender en su propuesta los evidentes déficits del modelo original (“Alternativa para las Américas”, 2001). En los últimos años, el tema reapareció plenamente por la utilización de esta fórmula en los nuevos TLC entre EEUU y otros países de la región latinoamericana y caribeña (Chile, Perú, Colombia, los países centroamericanos y R. Dominicana), ahora ya directamente como un capítulo integrado al texto del acuerdo.¹⁶

¹⁶ Estas cláusulas introducen procedimientos no judiciales para la presentación de quejas contra el desempeño de empresas que participan del flujo comercial entre los países firmantes del TLC, ante una oficina administrativa creada especialmente, a través de un procedimiento que pasa por la opinión de un comité de expertos independientes, que puede desembocar en un arbitraje. En la experiencia del TLCAN, existe un debate sobre la eficacia de este mecanismo, contándose con opiniones favorables desde el sindicalismo respecto de algunos casos, por ejemplo la realizada por la representación del Sindicato Mexicano de Telefonistas de la República Mexicana, durante el Taller realizado en Montevideo en el 2004 mencionado en el artículo anterior, con referencia a un caso del sector telecomunicaciones.

La propuesta de la ASC plantea el establecimiento de mecanismos de monitoreo y de cumplimiento efectivo de los estándares laborales, que pueden llevar a sanciones, bajo la forma de pérdida de privilegios otorgados por el acuerdo comercial. La propia OIT estaría a cargo del monitoreo, recibiendo e investigando quejas. También se requiere un Tribunal que resuelva con transparencia las disputas, mediante un procedimiento de apelaciones, un registro público de todos los procedimientos y audiencias abiertas. Ello va junto al principio de que deben establecerse mecanismos que estimulen un mejor cumplimiento de las leyes nacionales.

III.1. Antecedentes generales

Desde una perspectiva histórica, los tratados internacionales de derechos humanos han tenido dos características: se redactaron atendiendo principalmente a las obligaciones de los Estados, por oposición a los individuos o a las empresas; y, al desarrollar las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos no se centraron en la interdependencia entre los derechos civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales.

Actualmente, como lo señalan recientes documentos del sistema de Naciones Unidas¹⁷, se observa una clara contratendencia en progresivo desarrollo en camino:

- al reconocimiento de “derechos humanos internacionales”, aplicando el enfoque sobre su universalidad, invisibilidad, interdependencia e interrelación, incluyendo el derecho al desarrollo, el derecho internacional humanitario y de los refugiados, y el derecho internacional del trabajo;
- a la extensión de las obligaciones de derechos humanos más allá de los Estados, aplicándolas a los individuos, las empresas privadas, las organizaciones internacionales y los grupos armados.

La eficacia jurídica

El desarrollo básico de los nuevos enfoques sobre los instrumentos internacionales de derechos humanos se refiere a su eficacia jurídica. En el caso de los pactos internacionales, las dos vías tradicionales de incorporación al derecho interno han sido la ratificación y la remisión constitucional. Asimismo, en el caso de las declaraciones internacionales, se ha sostenido que son de nula eficacia jurídica, y meros compromisos éticos o políticos.

Pero existe (siguiendo a Ermida) un creciente consenso sobre una tercera vía, mediante el criterio del orden público universal (jus cogens), previsto por la Convención de Viena

¹⁷ "Consejo Internacional para Estudios de Derechos Humanos, ICHRP, Más allá de lo discrecional: los derechos humanos y la emergencia de obligaciones legales internacionales para las empresas (2003). Comisión de Derechos Humanos de ONU. Informe provisional del representante especial del secretario general al 62 período (2006). También Amnesty Internacional, “The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability” (2004). Un autor clave en la promoción de este enfoque, desde el campo laboral, es el uruguayo Oscar Ermida Uriarte (durante largo tiempo funcionario de la OIT regional) (entre otros trabajos, “Derechos laborales y comercio internacional”, Revista Pistas 9, marzo 2003).

sobre derechos de los tratados, con lo que los derechos humanos aceptados y reconocidos como tales por la comunidad internacional de Estados en su conjunto, en las declaraciones y pactos, son imperativos, en tanto constituir principios básicos de convivencia internacional. Estas normas se caracterizan por: obligar a todos los Estados, independientemente de ratificaciones, adopciones, recepciones o reconocimientos nacionales. Ni siquiera requieren que sean unánimemente reconocidos, sino que gocen de aceptación general, pacífica o ampliamente mayoritaria en la comunidad internacional. Asimismo, constituyen una codificación de la costumbre internacional, una consolidación escrita del derecho consuetudinario internacional.

Con ello, nace un “derecho de los derechos humanos”, hijo del derecho internacional publico tradicional. En cuanto a las fuentes, éstas son de todo tipo: tratados y otros instrumentos internacionales de distintas características, ratificables y no ratificables, universales o regionales, autoaplicables o programáticos. En cuanto a los sujetos, no son solo los Estados, como en el derecho internacional público, sino también las personas. La *materia o contenido* de este derecho es, precisamente, los derechos humanos, y no relaciones entre Estados. Las *fuentes* de este Derecho no lo son solamente los clásicos acuerdos, tratados y convenios del Derecho internacional, sino también declaraciones y otros instrumentos emanados de la comunidad internacional, no necesariamente sujetos a ratificación, la costumbre internacional y los principios generales del Derecho. En cuanto a su extensión o ámbito, es universal, superando así el derecho internacional, de relaciones entre naciones o Estados, sino ante un derecho acorde con la universalidad de la persona humana y con el mismo proceso de globalización. Finalmente, que estos instrumentos contengan normas universales e imperativas habilita su aplicación judicial directa. Más aún, estas normas declarativas de derechos humanos gozan de una presunción de autoaplicabilidad.

La aplicación a las empresas

En el campo de los derechos humanos laborales, las normas internacionales de trabajo de la OIT tienen un plus, derivado de que, si bien obligan a los Estados, se proyecta hacia las empresas¹⁸.

¹⁸ Siguiendo otra vez a Ermida, las normas internacionales de trabajo son el primero y el más desarrollado de los intentos de crear una red normativa internacional de alcance mundial: Son tratados internacionales atípicos en dos sentidos: por la forma cuasilegislativa, asamblearia y tripartita con que son aprobados, para luego buscar su plena eficacia en el derecho interno mediante ratificación; y porque, además de crear obligaciones entre los Estados signatarios, procuran la regulación sustantiva de la materia sobre la que tratan. En perspectiva histórica, los convenios de OIT han tendido a verse como una legislación internacional tendiente a incorporar pisos mínimos en los ordenamientos nacionales, y no como una suerte de cláusula

Asimismo, algunos instrumentos redactados por los Estados nacionales para su vigencia en el ámbito internacional se refieren a las multinacionales, pueden ser considerados, en el contexto de los nuevos enfoques, normas “indirectas” que comprometen a promover su aplicación: es el caso de las Directrices de la OCDE sobre multinacionales, así como de la Declaración de OIT de 1977, el Pacto Global de Naciones Unidas de 1999, el “libro verde” de la Unión Europea del 2001, y las Directrices OCDE de 1976.

Más en general, es evidente una mayor fluidez en la aplicabilidad de los principios jurídicos internacionales a sus actos, al crearles obligaciones, al menos en forma indirecta, en materia de derechos humanos, entendiendo que los tratados hacen recaer las obligaciones sustantivas en los Estados, para que éstos mismos las cumplan y las hagan cumplir a las empresas e individuos, en su condición de agentes no estatales. Las empresas son responsabilizadas por violaciones de los derechos humanos equivalentes a crímenes internacionales, en particular, el genocidio, la esclavitud, la trata de personas, el trabajo forzoso, la tortura y algunos crímenes de lesa humanidad, o por su complicidad en esas violaciones.

Algunos órganos de vigilancia de NU ya han afirmado que sus tratados son directamente aplicables a las empresas en aspectos como el respeto a la vida privada, la alimentación, el agua y la salud. Se considera incluso que, en algunas circunstancias, puede ser conveniente que las empresas se conviertan en titulares directas de obligaciones internacionales de derechos humanos, en particular en los casos en que los gobiernos de los países de origen no pueden cumplir esas obligaciones, o se nieguen a hacerlo, y en que el régimen clásico de derechos humanos internacionales no pueda por consiguiente funcionar como estaba previsto.

Asimismo, en el derecho penal nacional (e incluso en la legislación sobre responsabilidad civil) se comienza a atribuir una mayor responsabilidad de las empresas domiciliadas en el país por delitos cometidos en el extranjero, mediante la incorporación

social o de condicionante o regulador del comercio internacional dirigida a limitar el “dumping social”, a pesar que esta segunda opción (no excluyente de la primera) estaba presente entre las finalidades y el sistema normativa de la OIT desde el comienzo desde sus orígenes. Este enfoque se ha reforzado con la Declaración de 1998, en cuanto a que, al plantear que todo país está obligado los convenios “fundamentales”, aún cuando no los haya ratificado, provee de una cláusula universal, a la cual puedan referirse, expresa o tácitamente, los diversos acuerdos, organismos y países que se ocupen del comercio internacional, con lo que se incorpora al conjunto de pactos y declaraciones de derechos humanos. Adicionalmente, establece un procedimiento de promoción del cumplimiento de tales principios, sobre la base de un sistema de memorias o informes.

de las disposiciones de la Corte Penal Internacional a los ordenamientos jurídicos internos. En otros términos, se expande la aplicación extraterritorial de la jurisdicción de los países de origen sobre las multinacionales.

Pero el derecho internacional no se ha transformado hasta el punto de imponer obligaciones jurídicas directas a las empresas, con la excepción de ciertos crímenes de guerra y de lesa humanidad. Todos los instrumentos en vigor concebidos específicamente para que las empresas cumplan las normas internacionales de derechos humanos, son de carácter voluntario. No existe un “Tribunal Social internacional”.

III.2 Dos ejemplos del nuevo enfoque

A continuación se describen con mayor detalle dos antecedentes que forman parte de esta renovación de perspectiva sobre los derechos humanos en el plano internacional.

Las “Normas” de Naciones Unidas

Las “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”, presentadas por NU en el 2003, pueden considerarse el primer esquema internacional de carácter no voluntario, y por consiguiente, en cierto sentido directamente obligatorio para las empresas¹⁹.

Con la misma técnica que las Directrices OCDE (por otra parte incluidas en el listado de instrumentos de derechos humanos internacionales explicitados en el texto), las Normas destacan que “existen tendencias mundiales que han acrecentado la influencia de las empresas en las economías de la mayoría de los países y en las relaciones económicas internacionales, y del número cada vez mayor de otras empresas comerciales que realizan actividades fuera de las fronteras nacionales mediante acuerdos diversos que dan origen a actividades económicas que rebasan la capacidad real de cualquier sistema nacional... las empresas tienen capacidad para promover el bienestar y el desarrollo económicos, el perfeccionamiento tecnológico y la riqueza, así como causar perjuicio a los derechos humanos y a la vida de las personas con sus prácticas y actividades comerciales básicas,

¹⁹ En 1999, desde la Comisión de Derechos Humanos de NU, su Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, que es un órgano de expertos independientes de derechos humanos pertenecientes al sistema de NU, formó el Grupo de Trabajo sobre los Métodos de Trabajo y las Actividades de las Empresas Transnacionales, integrado por cinco expertos de la Subcomisión, e inició la preparación de un proyecto de código, el que culminó en el 2003, cuando el Grupo remitió el borrador a la Subcomisión, que lo adoptó ese mismo año. Su contenido comenzó a ser tratado por el Consejo Económico y Social al año siguiente, proceso en el cual se encuentra actualmente.

incluidas las prácticas de empleo, sus políticas ambientales, sus relaciones con los proveedores y los consumidores, sus interacciones con los gobiernos y demás actividades...continuamente surgen nuevas cuestiones e intereses internacionales en materia de derechos humanos, y que las empresas suelen estar involucradas en estas cuestiones e intereses, por lo que se hace necesario seguir estableciendo y aplicando normas, ahora y en el futuro”.

En este marco, las Normas afirman que la responsabilidad de los Estados de promover, proteger y hacer respetar los derechos humanos incluye a que lo hagan las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respeten los derechos humanos.

Pero, además, las Normas innovan en dos aspectos, para involucrar a las empresas:

- al considerarlas: órganos de la sociedad, a partir de lo cual también tienen la responsabilidad de promover y proteger los principios, normas y derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, tratados de las Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales;
- al incorporar el concepto de “esferas de actividad e influencia” de las transnacionales y otras empresas comerciales, como ámbito en que deben promover y proteger los derechos humanos.

Las obligaciones específicas determinadas por las Normas se refieren tanto a los derechos laborales, igualdad de oportunidades y trato no discriminatorio, como a la protección del medio ambiente y al consumidor y a la soberanía nacional (incluyendo las prácticas de soborno) y la seguridad personal, en relación a crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura, desapariciones forzadas, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, ejecuciones sumarias o arbitrarias, violaciones del derecho humanitario o delitos internacionales de otra índole contra la persona humana.

Las empresas deberán aplicar, en su funcionamiento interno y en relación a sus contratos y otros acuerdos, reglas acordes con las Normas, realizando evaluaciones periódicas de los efectos de sus actividades en los derechos humanos. Los Estados establecerán y reforzarán el marco jurídico y administrativo necesario para asegurar que las empresas apliquen estas Normas. Asimismo, sobre la base de información provista por las propias empresas, así como por las partes interesadas y por denuncias de violaciones, vigilarán y verificarán periódicamente, mediante mecanismos nacionales y otros mecanismos internacionales ya existentes o que se creen, de forma transparente e independiente.

Las empresas proporcionarán una compensación rápida, eficaz y adecuada a las personas, entidades y comunidades que hayan sido perjudicadas por su incumplimiento de las presentes Normas mediante, entre otras cosas, la indemnización, la restitución, la

retribución y la rehabilitación por todo daño irrogado o todo bien esquilado. Respecto de la determinación de los daños, en lo que concierne a las sanciones penales, y de todos los demás aspectos, los tribunales nacionales o internacionales, o ambos, aplicarán las presentes Normas, con arreglo al derecho nacional e internacional.

En evaluaciones positivas (como la de Amnesty Internacional), se considera que²⁰:

- aunque las Normas no son un tratado que los Estados pueden ratificar y asumir de ese modo obligaciones legales vinculantes, sin embargo tienen gran probabilidad de alcanzar cierto efecto legal. Dado que el derecho internacional no es estático, sino que está en constante proceso de desarrollo, si los tribunales nacionales e internacionales comienzan a referirse a ellas y a aplicarlas, el efecto legal de las Normas aumentará;
- las Normas son el resultado de un proceso consultivo formal, autorizado por UN, similar al que produjo otras normas de derecho indicativo, algunas de las cuales se consideran hoy parte del derecho internacional consuetudinario. Tanto por su tono como por su planteamiento, las Normas son conscientemente normativas, y no están limitadas por cláusulas que subrayen su carácter no regulador, a diferencia de las Directrices de la OCDE y la Declaración de OIT;
- todas las disposiciones sustantivas de las Normas se han extraído de normas internacionales ya existentes;
- las Normas son una contribución clave al proceso de elaboración de normas legales internacionales en la esfera de las empresas y los DH. Si este proceso incluye un tratado internacional, las Normas asistirán a sentar las bases para él.

²⁰ Amnesty también responde a la objeción básica a las Normas se deriva de la creencia de que los enfoques voluntarios son preferibles, por resultar más fácil conseguir el compromiso necesario por parte de las empresas, pero ello no toma en consideración que los enfoques voluntarios son incapaces de reducir los abusos persistentes y de conseguir el cumplimiento de normas sustantivas generalmente aceptadas. También ignora la realidad histórica de que con frecuencia se precisa algún tipo de marco jurídico para poner freno a los abusos. Los enfoques voluntarios se aplican mejor a los mejor intencionados. La abrumadora mayoría de las empresas no posee ninguna política de derechos y solo unas pocas están dispuestas a asumir compromisos explícitos en esta esfera. Las Normas ofrecen igualdad de condiciones y sirven además para que los gobiernos examinen de nuevo sus propias responsabilidades.

El ATCA estadounidense

Entre las tendencias renovadas, hay que incluir también aquella que va en dirección a una posible ampliación de la aplicación extraterritorial de la jurisdicción de algunos países de origen sobre los peores abusos de los derechos humanos cometidos por sus empresas en el extranjero. Por esta vía, se podría crear una situación en que se obliga a las empresas a cumplir distintas normas nacionales.

La piedra de toque en este campo es la aplicación de una ley “durmiente” norteamericana: el Acta de Demandas Civiles por Agravios contra Extranjeros (Alien Torts Claim Act, ATCA) de 1789, que otorga competencia jurisdiccional a los tribunales federales nacionales por la violación del “derecho de gentes” por parte de extranjeros residentes en ese país, entendiéndose que con ello se vulnera el derecho interno de EEUU. Puede definirse entonces como una ley nacional de alcance internacional²¹.

No se trata de un procedimiento penal, sino que es una acción civil de daños (torts) en el marco del sistema del common law, con la peculiar técnica de la class actions. Lo original del planteamiento universalista del que parte consiste en entender que la violación de las normas universalmente establecidas sobre derechos humanos constituyen una conculcación del derecho internacional, que es asimismo una vulneración del derecho interno de EEUU, por lo que permite plantear una demanda por daños cuando el sujeto que perpetró tal quebrantamiento de los derechos humanos está localizado en el interior de las fronteras de EEUU.

El ATCA ha comenzado a ser aplicada en los años ochenta del siglo pasado comenzó a utilizarse con cierta frecuencia, aplicada a militares latinoamericanos residentes en EEUU por la comisión de crímenes y torturas en sus países de origen. Este enfoque fue luego avalado por el Congreso, al promulgar la Torture Victim Protection Act en 1992, la cual, al explicar que se aplicaba exclusivamente a los casos de tortura y asesinato extrajudicial, afirmaba que para cualquier otra violación del derecho internacional se debería acudir a la ACTA.

Aplicado a empresas, la norma fue utilizada por primera vez en 1996 para demandar a la multinacional Unocal, que había utilizado trabajo forzoso para construir un oleoducto

²¹ Ello no excluye que, aún desde esta perspectiva, los convenios pueden llevar a una mención explícita sobre las multinacionales que el sistema de la OIT (la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración, el Consejo de Administración, la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical) considera que han estado involucradas en el incumplimiento por distintos Estados de los convenios 87 y 98.

en Myanmar, al tiempo que el gobierno había destruido pueblos de la región en que se construiría el oleoducto, implicando asesinatos, violaciones y secuestros a campesinos para que viajaran a campos de trabajo forzoso para realizar un tendido de vía férrea, limpiaran la selva, construyeran carreteras en paralelo al oleoducto y otras infraestructuras vinculadas al transporte del crudo. Los tribunales equipararon la utilización de trabajo forzoso con la esclavitud y el tráfico de esclavos, incluidos en el núcleo de actos que violan el derecho internacional y generan responsabilidad individual de quienes lo cometen. Al respecto, se establecieron tres criterios para considerar que existe complicidad: el dar asistencia práctica al verdadero autor del delito; el requisito de que esta asistencia tuviera un efecto sustancial en la comisión del delito; y el hecho de que la empresa supiera o debiera haber sabido que sus actos tendrían como consecuencia un posible delito, aun si no tenía la intención de cometerlo.

Otro caso se ha aplicado a Saipan, la isla de las Marianas, con estatus similar a Puerto Rico con EEUU. En ese lugar, la industria de prendas de vestir y ropa para firmas como Wal Mart, The Gap, Sears, utilizan “trabajadores invitados”, contratados a través de agencias privadas de colocación con muy altos rendimientos, surgidos de la devolución de salarios, lo que ha llevado a la figura de situación de esclavitud por deudas.

El uso del Acta ha sido luego bastante intenso en relación a casos latinoamericanos, por prácticas antisindicales. Existen tres casos referidos a Colombia, a partir del 2001, referidos a la intimidación, secuestro y asesinato de dirigentes en las filiales locales de Coca Cola, la bananera Del Monte (ex United Fruit), y Drummond. Otro caso corresponde a Ecuador, donde la empresa DynCorp roció con un tóxico en la frontera con Colombia, arruinando la producción agrícola de un grupo de granjeros. La empresa estaba encargada por el gobierno de EEUU en el marco del Plan Colombia, de fumigar y destruir plantaciones de coca, pero además intoxicó los campos de la nación vecina que ni cultivaban droga ni podían ser objeto de esta acción al hallarse en otro país. Otros casos se refieren al Perú (la petrolera Oxy) y a Argentina (la automotriz Daimler Chrysler).

En junio 2004, ha habido una reacción a través de un fallo del Tribunal Supremo en que se produce una muy restrictiva interpretación de los supuestos que ampara bajo la noción de violaciones del derecho internacional la ATCA, reconduciéndolas a las que en la época en que se adoptó la ley se entendían por tales. Aunque se trataba de un supuesto de responsabilidad individual traerá restricciones en el futuro para los casos de empresas.

Pero de los 36 casos presentados hasta la fecha en virtud de la Ley contra empresas, 20 han sido desestimados, 3 resueltos y ninguno decidido a favor de los demandantes; el resto sigue en trámite.

En su único fallo en virtud de esa ley, el Tribunal Supremo reafirmó la importancia en principio de las normas del derecho internacional consuetudinario, pero estableció que se debía demostrar su existencia probando su carácter “específico”, “obligatorio” y “universal”.

Además, aconsejó a los tribunales inferiores que fueran moderados en la “aplicación de las normas generadas en el plano internacional” y dejaran que, en la gran mayoría de los casos, la decisión de crear nuevas formas de responsabilidad la adoptaran los órganos legislativos.

IV. Evaluaciones sobre los AM

En la evaluación específica sobre los alcances legales de los AM, OIT ha proporcionado recientemente un “piso”, al destacar que “aunque no encajan exactamente en ninguna de las categorías de relaciones laborales, cabe considerarlos una forma de diálogo social internacional entre empresas multinacionales y las FSI” (Organizarse en pos de la justicia social”, 2004), tomando en cuenta que frecuentemente establecen que el procedimiento debe guiarse por un diálogo permanente entre las partes.

En Europa y América Latina se está desarrollando un enfoque que, emparentado con esta consideración básica, explora la potencialidad jurídica de los AM²², sobre cuya base se sintetizan a continuación los principales conceptos y propuestas.

En principio, los procedimientos de control del cumplimiento y puesta en práctica de estos AM tienen como límite último la voluntad de la empresa de reconocer que se ha producido una lesión de alguno de los derechos reconocidos con eficacia general en todos los lugares de producción en los que la empresa se ha instalado, y en su decisión de remediar o reparar esta lesión.

Se necesita resolver el conflicto entre la extraterritorialidad de la conducta de la multinacional que viola derechos humanos y la exigibilidad de responsabilidades a esta empresa en el territorio donde tiene su sede. A efectos de exigir responsabilidad a las multinacionales, se enjuicia a los Estados y no a las personas físicas o morales que han cometido las vulneraciones. Tampoco son aplicables las intervenciones bajo el principio de crímenes de lesa humanidad, al estilo de lo avanzado en materia de justicia penal

²² Un referente central es el español Antonio Baylos Grau, desde la Universidad Castilla La Mancha, pero este enfoque se está extendiendo también en América Latina, por el argentino Guillermo Gianibelli, desde la Universidad de Buenos Aires. En ambos casos, existe una proyección sindical hacia Comisiones Obreras de España y la CTA de Argentina (a través del Observatorio de Derecho Social, ODS).

global, ya que en este grupo de conductas criminales no se encuentran los atentados a los estándares mínimos de trabajo, aunque sí el trabajo esclavo. La judicialización del cumplimiento de estos compromisos no puede realizarse a nivel internacional, al no existir “espacios judiciales sociales supranacionales.

Pero, en el marco renovador descrito anteriormente, es posible desarrollar estrategias de exigibilidad de derechos a partir de los AM (e incluso los códigos de conducta unilaterales y los reglamentos de empresa). Los AM pueden ser vistos como “convenios colectivos en sentido amplio”, en cuanto a que constituyen, en el plano jurídico, manifestaciones de voluntad, que en tanto tales, obligan en el ámbito de la responsabilidad contractual, y por ello se constituyen en fuentes de derechos y obligaciones laborales. Asimismo, son considerados un embrión de negociación colectiva internacional.

Para ello se argumenta que los AM:

- implican una regulación mediante la autonomía colectiva, en que el centro de gravedad del procedimiento radica en la empresa, ya que ésta es la que debe adoptar las medidas necesarias para aplicar en forma efectiva el acuerdo. Asimismo, son embrión de negociación colectiva internacional.
- tienen la virtualidad de establecer obligaciones para quienes los suscribieron, especialmente para la empresa transnacional que manifiesta su compromiso a ser socialmente responsable. Aunque las multinacionales tienden a considerar que no responden patrimonialmente por las actividades de sus filiales o subsidiarias, por tratarse de personas jurídicamente distintas, la utilización del concepto de grupo económico y la aplicación de normas en materia de control societario, permite sostener que las obligaciones asumidas por la empresa controlante en materia de relaciones laborales se extienden hacia sus filiales o subsidiarias, en tanto pueda acreditarse la existencia de un control societario efectivo, por indicadores como la composición del paquete accionario de esta última, sino también en la proveniencia de sus cuadros gerenciales y en la conformación del directorio, en los flujos de comercio intrafirma y de pago de royalties o dividendos. En favor de este enfoque juega también el hecho de que los AMG suelen prescribir un ámbito de aplicación global, así como disponer expresamente que sus contratistas respeten sus contenidos.
- tienen en sí mismos una pretensión reguladora, de alcanzar, directa o indirectamente, una influencia en el desarrollo de las relaciones laborales, la cual puede ser ilegítima, y por ello debe ser objeto de control. Por ejemplo, puede suceder que sean utilizados por las empresas, como elemento de apoyo a su postura en el ejercicio de los poderes

de dirección de la actividad laboral. Es la propia dificultad de garantizar la observancia de los compromisos de RS justifica la introducción de mecanismos autónomos de control.²³

El cuadro adjunto presenta diversas alternativas, en el plano nacional e internacional, que se abren con esta interpretación.

Para avanzar hacia una “agenda” futura, Baylos propone una normativa laboral “de empresa”, que supere las diferencias normativas de origen estatal en materia laboral para los trabajadores de una misma multinacional a partir de una regulación relativamente homogénea de los estándares de trabajo de todos sus empleados. Por esta vía, se obtendría una independización de las diferentes normas laborales nacionales que sirven de referencia fragmentada de la relación laboral, que se independice en su aplicación de los mecanismos de control externos provenientes de los diferentes sistemas jurídicos nacionales. La multinacional tendería así a la regulación autónoma de las relaciones laborales en el espacio libre delimitado por el perímetro de la organización empresarial y productiva tal como resulta diseñado por ésta, de manera que ese centro de imputación normativo vendría a coincidir con la subjetividad de la empresa y los elementos de cooperación interempresarial que ésta defina. Se trata de establecer unas ciertas precondiciones de ejercicio de la actividad de la empresa respecto de los trabajadores a su servicio, con independencia del lugar concreto en el que se sitúe.

²³ Por el contrario, los códigos de conducta unilaterales se identifican básicamente con la autorregulación, que no admite interferencias de terceros o personas externas a la propia empresa, en especial sindicatos o trabajadores. Son reglas unilateralmente emanadas que mantienen esa característica en el seguimiento, verificación y cumplimiento del código. En estos códigos no existen referencias a un sistema normativo concreto, estatal o internacional, ni sobre dónde se reconducirán los incumplimientos del acuerdo y las posibilidades de reparación de la inaplicación de los mismos. Estos acuerdos tienen fuerza contractual entre las partes firmantes, imponiendo obligaciones a los sujetos pactantes. Pero no tienen efectos normativos puesto que no existe una norma imperativa, forzosamente nacional, que imponga un conjunto de condiciones de trabajo de forma objetiva y externa a los contratos individuales de trabajo de los empleados de la empresa. Aunque el contenido de estos acuerdos se dedique a regular estándares de trabajo no hay normatividad en tales prescripciones, porque no existe una referencia en el acuerdo a sistema jurídico alguno. En gran medida, el enunciado de los estándares es presentado como un compromiso adoptado por la multinacional, respecto del cual ella misma se responsabiliza de aplicar en lo concreto.

Cuadro 9 Alternativas de acción sindical ante incumplimiento del AMG fuera del país sede	
Nivel	Acción
1. Sistema jurídico nacional	Se busca integrar el contenido obligacional del AMG en el ordenamiento jurídico nacional para poder así exigir una responsabilidad a la multinacional recurriendo a los tribunales de justicia. Para ello, el AMG es visto como fuente del contrato de trabajo, en el marco de normativas laborales nacionales que consideran que la voluntad de las partes y los usos y costumbres son fuentes de la relación laboral.
2. Acción judicial en relación al ámbito de aplicación nacional de la matriz.	Aplicando el concepto de grupo económico, el AMG es parte del cuerpo normativo a partir del cual pueden ser analizadas las actividades de las filiales o subsidiarias de estas empresas, procediéndose a juicios. Se plantea una responsabilidad directa de la casa matriz de la multinacional por las violaciones de derechos cometidas por sus filiales y otras empresas vinculadas en la propia jurisdicción de la sede de la casa matriz. Esta posibilidad existe ante dos tipos de situaciones: - cuando aquellas violaciones fueron realizadas por indicación directa de la casa matriz: es la propia multinacional la que viola las disposiciones del AMG al promover activamente la violación de derechos. - cuando la responsabilidad de la casa matriz se deriva del incumplimiento de la obligación de controlar y supervisar el accionar de sus filiales, subsidiarias y/o contratistas: se trata de una responsabilidad por omisión, en cuanto la casa matriz debe estar al tanto, o ser informada, de las conductas violatorias de derechos fundamentales. Asimismo, hay que demostrar que la matriz debe tener una posibilidad efectiva de corregir o reparar en forma adecuada la violación de derechos imputable a su filial o empresa vinculada.
3. Acción judicial en país sede de la multinacional	En el marco de sistemas jurídicos que consideran la "competencia internacional" de los tribunales laborales, se tiene la posibilidad de recurrir a la justicia en el país sede de la multinacional. El interés colectivo que se manifiesta en la pretensión de aplicación generalizada del AMG es el que los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores tienen que preservar su fuerza contractual sin que esta sea desvirtuada mediante prácticas empresariales de fragmentación de su eficacia, lo que se relaciona con las propias facultades de acción sindical y el derecho de libertad sindical. Los sujetos firmantes del AMG y los sindicatos representativos en la empresa en el caso del código serán normalmente quienes promuevan el conflicto. En los AMG el procedimiento de verificación o de control del cumplimiento del acuerdo que éstos incorporan tendrá que ser asimilada a la actuación previa al proceso de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

V. Evaluaciones sobre las Directrices OCDE

En el interior de la OCDE, existen distintas perspectivas sobre los alcances de las Directrices, que se reflejan en las posiciones del BIAC y del TUAC. Para representar la posición sindical, se dispone de los comentarios presentados por el TUAC al momento de difundir el texto de las Directrices, así como de dos artículos del director de su director, uno de los cuales fue presentado en una actividad en México²⁴. Estos contenidos son sistematizados a continuación.

V.1 Elementos descriptivos generales

Proceso histórico de aplicación. TUAC considera que han pasado por tres fases bien diferenciadas:

- “fase activa”, desde sus inicios hasta mediados de los ’80. Durante ese período, los sindicatos, a menudo con el apoyo activo de los gobiernos, presentaron una cantidad de casos importantes dentro de los límites de las Directrices que cuestionaba el comportamiento empresarial inaceptable. Este trabajo dio lugar a un conjunto de aclaraciones que más tarde serían útiles;
- “fase inactiva”, desde mediados de los ’80 hasta la década del ’90. Las Directrices cayeron en desuso. Sólo los sindicatos y un pequeño grupo de gobiernos activo mantuvieron con vida frente a la oposición de algunas multinacionales y la ambivalencia de algunos gobiernos;
- “fase de reactivación”, desde fines de los años noventa. La última Revisión, planteada en 1998 y aprobada en el 2000, sobrevino en respuesta a los ataques a la OCDE por su negociación del Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI), en un intento por recuperar parte de la credibilidad perdida.

²⁴ Los primeros comentarios están incorporados a la Guía del Usuario de las Directrices, editadas en el 2001 (la versión española fue apoyada por ORIT, CCOO y UGT). Los otros dos artículos están firmados por John Evans: “Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial” (en OIT, Revista de Educación Obrera 2003/1: La RSE: mitos y realidades”); y “Lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales” (Documento base para discusión en el Foro OCDE Políticas públicas para un mejor desempeño económico, México, noviembre 2004)

Consecuencias de la última revisión. TUAC la ha valorizado positivamente, por la cantidad de mejoras introducidas: el afianzamiento y ampliación del sistema de implementación y la Guía de Procedimiento para los PNC, el nuevo lenguaje utilizado para describir el alcance global de las Directrices, el tratamiento dado a la cadena de abastecimiento, la ampliación de los derechos humanos y normas laborales fundamentales incorporados, la revisión de los capítulos sobre corrupción y medio ambiente. La revisión también creó una mejor disposición de los gobiernos, habiéndose logrado mejoras en el funcionamiento de varios PNC y que varios gobiernos se esfuercen por establecerlos y/o activarlos.

Déficits. TUAC considera que todavía se está lejos de que el grueso de los PNC cumpla los criterios de “visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad”. Más en detalle:

- aún quedan PNC inactivos y/o que no consultan con los sindicatos y otras partes interesadas. No siempre el PNC mantiene bien informado a los interesados sobre la presentación de un caso y su desarrollo a las partes que han expuesto el caso. Pueden pasar varios meses sin que haya señales de vida de parte de un PNC;
- no todos los PNC hacen declaraciones públicas ni plantean recomendaciones a las empresas, ni ponen a disposición del público los resultados de los procedimientos;
- los reportes anuales de los PNC a la OCDE a veces son muy breves;
- los PNC han utilizado varias veces el llamado “nexo de inversión”, donde se considera que los problemas de puro comercio no deben ser aceptados por el PNC;
- algunos PNC utilizan un enfoque jurídico, ya que ello lleva a que algunos se resistan a manejar dichos casos, argumentando que tienen que esperar el resultado de la decisión de los tribunales antes de emprender alguna acción, por lo que el caso podría prolongarse durante muchos años. Los PNC deberían manejar los casos aún si éstos son procesados en otro lugar. Los sindicatos de trabajadores pueden decidir exponer un caso tanto ante el PNC que corresponda como dentro del sistema legal nacional.

V.2 Contenidos de estrategia

Papel de los gobiernos. Los máximos responsables de que las Directrices se conviertan en una herramienta eficaz son los gobiernos. Ellos adoptaron el compromiso legal y moral de crear PNC que funcionen adecuadamente y garanticen la implementación pragmática de las Directrices por parte de las empresas. Si los gobiernos no toman las Directrices en serio, es poco probable que las compañías lo hagan.

Alcance de las Directrices. Las Directrices:

- no son legalmente de cumplimiento obligatorio en el ámbito internacional, porque sus procedimientos no son jurídicos. En contrapartida, al ofrecer un foro para discutir, van más allá de la ley nacional;
- no son opcionales para las empresas, en el sentido de que los gobiernos esperan que respeten sus contenidos en sus actividades comerciales en todo el mundo, y ello rige independientemente de que las compañías estén al tanto de ello o no. Si éstas pudieran simplemente elegir entre las disposiciones de las Directrices o someterlas a sus propias interpretaciones, entonces no tendrían valor alguno. La aplicación de las Directrices tampoco depende de la aprobación de las empresas;
- las conclusiones del PNC son de dominio público, por lo que pueden tener una incidencia y afectar el comportamiento de la empresa²⁵

Necesidades. Debe encontrarse el balance correcto entre transparencia y confidencialidad. Los PNC deberían poner a disposición del público el resultado de los casos que se han suscitado, a menos que la confidencialidad sea indispensable para la implantación adecuada de los Lineamientos. En consecuencia, aquellos PNC que no hagan públicos los resultados deberían explicar con claridad porqué creen que la confidencialidad beneficia a los Lineamientos.

Al manejar un caso, el PNC debe ofrecer un foro para discusión. No obstante, algunos PNC se resisten a organizar reuniones tripartitas o bilaterales.

- **Vía paralela a la judicialización.** Nadie puede impedir a un sindicato presentar un caso que está siendo tratado judicialmente en otro lugar;

²⁵ La representante del TUAC en el seminario de Montevideo avaló el enfoque general de su organización en cuanto a que el procedimiento OCDE no tiene efectos legales, ya que no es el propósito del PNC destacar si existen o no violaciones a la norma, ni necesita producir pruebas, pudiendo por ello llegarse a conclusiones diferentes a las de un Tribunal. El proceder de los PNC permite tomar medidas, sin esperar un resultado legal. El eje de la acción de los PNC no es señalar si existen violaciones legales, sino ayudar a la conciliación. Un aporte desde América Latina que va en la misma dirección proviene del argentino Federico Di Giorgio (“Las Directrices de la OCDE: una alternativa para la exigibilidad de los derechos sociales a través de la acción sindical”, Buenos Aires, 2005). El autor considera que, dada la adhesión de los Estados nacionales a las Directrices, junto al compromiso internacional de propiciarlas mediante el desempeño de los PNC, tienen un contenido procesal que las aleja de una pura autorregulación y las acerca a cierto grado de exigibilidad real de la norma. Si bien los PNC no pueden aplicar sanciones, la elaboración de informes sobre lo actuado y recomendaciones para una mejor solución del conflicto existente, se acercan suficientemente a las sanciones de derecho internacional público.

-
- **Resoluciones previas a la presentación.** Muchos casos han sido resueltos antes de ser presentados formalmente a un PNC. Al informar a la gerencia de la empresa sobre el caso, las partes sociales lograron darle una solución conjunta a los problemas sin acudir al PNC;
 - **Nexo de inversión.** Las Directrices son aplicables para las multinacionales dondequiera que operen y por ello no hacen distinción entre actividades de inversión y de comercio. Además, puede ser difícil trazar una línea de división entre los dos. El CIME ha emitido una declaración (abril 2003) sugiriendo que el alcance no se limite a cuestiones de inversiones;
 - **Retiro de la empresa.** Un problema común de los casos es la reestructuración, cierre o transferencia de la empresa o parte de las mismas. Las Directrices no pueden impedir que las empresas se trasladen a otro lugar o cierren, pero sí requieren que den aviso antes de que se tome una decisión final. Los PNC no pueden forzar a la empresa a abrir de nuevo, pero deberían al menos hacer una declaración sobre el tema.

Difusión. En situaciones en que las partes intervinientes en una negociación no lleguen a un acuerdo para la resolución del problema, tendrán libertad para comentar públicamente el caso. Los PNC deberían:

- reunirse en forma regular, al menos tres o cuatro veces por año;
- informar ampliamente sobre dónde está ubicado, y cómo proceder si una parte desea presentar un caso y recibir información actualizada sobre los casos en proceso;
- realizar consultas periódicas con los sindicatos, las empresas y las ONG, haciéndolos participar en su trabajo, y dejándolos influir en la agenda y los temas debatidos en las reuniones;
- elaborar guías o folletos que expliquen qué son las Directrices, realizar seminarios y reuniones para debatir las Directrices y brindar información sobre ellas, editar comunicados de prensa y artículos, y levantar encuestas sobre las Directrices;
- organizarse reuniones regionales de PNC, para intercambiar información y extraer nuevos aportes e ideas;
- remitir una copia de las Directrices a todos los potenciales inversores;
- actuar como un órgano más amplio en el cual los actores sociales y las demás partes interesadas se reunirían para debatir temas concernientes a las empresas multinacionales y a la responsabilidad social empresarial en general.

Composición del PNC. Si bien el TUAC acepta que no puede haber un “único” modelo para lograr PNC eficaces y en pleno funcionamiento, de todos modos considera que:

-
- si están ubicados dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores o Economía, es esencial que cooperen con el Ministerio de Trabajo;
 - se deberá invitar a los funcionarios de otros Ministerios afectados a las reuniones de los PNC, si bien su participación variará dependiendo de los temas que se traten;
 - deberán tener como presidente un funcionario de gobierno de alto rango, ya que esto le da peso y presencia al PNC. También debería estar integrado por un Ministro con responsabilidades específicas en cuanto a las Directrices.

Enfoque estratégico general. La respuesta sindical a la inversión extranjera debe ser la de garantizar que, en términos de condiciones laborales, se comience una “carrera ascendente” y logre interrumpir la “cadena descendente” entre compañías multinacionales.

Vinculación con otros instrumentos y áreas. Se refiere a los casos de:

1. la Declaración de la OIT. Las Directrices y la Declaración están ambas relacionadas con el comportamiento esperado de las empresas, con instrumentos congruentes, complementarios y paralelos. La Declaración contiene recomendaciones más detalladas sobre los aspectos laborales estableciendo principios en el ámbito del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que las Directrices comprenden una gama más amplia de actividades empresariales. En consecuencia, la Declaración puede ser útil para una comprensión satisfactoria de las Directrices en su campo, al ser más exhaustiva. No obstante, los procedimientos de seguimiento de la Declaración y de las Directrices no parten de los mismos órganos;
2. AMG Las Directrices pueden utilizarse como modelo para AMG, y aportar criterios de evaluación de éstos;
3. CEE. Las Directrices pueden ser tomadas como referencia para determinar las cuestiones a ser tratadas por los Comités Europeos de Empresa;
4. áreas de promoción de inversiones. Los gobiernos deben utilizar los PNC como punto de referencia del buen comportamiento empresarial previsto en el caso de aquellas compañías que reciben asistencia estatal voluntaria, incluidas las garantías de créditos para la exportación;
5. Parlamentos. Sería importante involucrar a los parlamentos nacionales en los debates de las Directrices y aumentar la rendición de cuentas²⁶.

²⁶ Esta vía fue explorada en México por el Centro de Estudios de Derechos e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión y la FESMEX, en octubre del 2004, con motivo de los diez años de adhesión de México a la OCDE. De esta actividad participó CILAS, FAT, STRM, el Sindicato Euskadi, el Sindicato Independiente de Volkswagen, y la representación de FITIM en México.

Otros campos. TUAC ha destacado dos estrategias:

- la de utilizar las Directrices en un contexto más amplio: en relación a los accionistas, en la negociación colectiva, como criterios de estudio sobre multinacionales (el IOS Brasil), la base para discusiones sobre RSE;
- la de aprovechar el hecho de que las multinacionales son vulnerables a la publicidad negativa que pone en tela de juicio la reputación de su nombre, por ejemplo, ante acusaciones de explotación de los trabajadores –en especial por parte de los proveedores–, de corrupción o contaminación ambiental. Este tipo de campañas serán eficaces para obligar a las empresas a actuar de conformidad con las Directrices. (Ver Anexo III)

ANEXO I

DIRECTRICES OCDE SOBRE MULTINACIONALES: PRINCIPIOS GENERALES Y AREAS

Principios generales

Las empresas deberán tener plenamente en cuenta las políticas fijadas por los países en que ejercen su actividad y tener en consideración las opiniones de los demás terceros interesados. A este respecto, las empresas deberán:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las *Directrices* o a las políticas de la empresa.

-
10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las *Directrices*.
 11. Abstenerse de cualquier ingerencia indebida en actividades políticas locales.

Publicación de informaciones

1. Las empresas deberán garantizar la revelación de información puntual, periódica, fiable y relevante acerca de sus actividades, sus estructuras, su situación financiera y sus resultados. Deberá publicarse esta información respecto al conjunto de la empresa y, cuando proceda, desglosada por líneas de negocio o zonas geográficas. Deberán adaptarse las políticas sobre difusión de información de las empresas a la naturaleza, el tamaño y el emplazamiento de la empresa, teniendo debidamente en cuenta los costes, la confidencialidad empresarial y otros factores de carácter competitivo.
2. Las empresas deberán aplicar unas estrictas normas de calidad en sus labores de difusión de información, contabilidad y auditoría. También se alienta a las empresas a aplicar unas normas de calidad rigurosas respecto a la información no financiera, incluida, en su caso, la elaboración de informes medioambientales y sociales. Deberán comunicarse las normas o políticas con arreglo a las cuales se recopila y publica información tanto financiera como no financiera.
3. Las empresas deberán comunicar una información básica en la que figure su razón social, emplazamiento y estructura, la razón social, la dirección y el número de teléfono de la sociedad matriz y de sus principales filiales, su participación accionarial, directa e indirecta, en estas filiales, incluidas las participaciones accionariales cruzadas entre ellas.
4. Las empresas deberán divulgar asimismo información significativa acerca de: los resultados financieros y operativos de la empresa; los objetivos de la empresa; los principales accionistas y los derechos de voto; los miembros de consejo de administración y los altos directivos, así como sus remuneraciones; los factores de riesgo previsible más importantes; las cuestiones significativas relativas a los empleados y a otros terceros interesados en la marcha de la empresa; las estructuras y políticas de gobierno empresarial.
5. Se anima a las empresas a comunicar informaciones adicionales que pueden incluir: declaraciones de valores o declaraciones dirigidas al público en las que se expongan las normas de conducta, incluida información sobre las políticas sociales, éticas y medioambientales de la empresa y otros códigos de conducta que haya suscrito la empresa. Además, también podrán comunicarse la fecha de adopción, los países y las entidades en los que son aplicables dichas declaraciones y sus resultados en relación

con las mismas; información acerca de los sistemas de gestión de riesgos y de cumplimiento de las disposiciones legales y acerca de las declaraciones o códigos de conducta; información sobre las relaciones con los empleados y otros terceros interesados en la marcha de la empresa.

Empleo y relaciones laborales

En el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, las empresas deberán:

1.
 - a) respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales;
 - b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;
 - c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio;
 - d) no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.
2.
 - a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces;
 - b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;
 - c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.
3.

Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

4.

- a) respetar normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida;
- b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.

5.

Emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.

6.

Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dicha decisiones.

7.

No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.

8.

Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

Medio ambiente

Las empresas deberán tener debidamente en cuenta, en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias y de las prácticas administrativas de los países en los que ejercen su actividad y teniendo en consideración los acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales relevantes, la necesidad de proteger el medio ambiente y la salud y la seguridad públicas y de realizar, en general, sus actividades de una manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. En concreto, las empresas deberán:

1. Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental adecuado para la empresa, que incluya:
 - a) La recogida y evaluación de información adecuada y puntual relativa al impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad;
 - b) La fijación de metas cuantificables y, en su caso, de objetivos relacionados con la mejora de sus resultados medioambientales, incluyendo la revisión periódica de la pertinencia continua de estos objetivos;
 - c) El seguimiento y el control regulares de los avances en el cumplimiento de los objetivos o metas en materia de medio ambiente, salud y seguridad.
2. Teniendo en cuenta las consideraciones relacionadas con el coste, la confidencialidad empresarial y la protección de los derechos de propiedad intelectual:
 - a) aportar a los ciudadanos y a los trabajadores información adecuada y puntual sobre los efectos de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad, que puede incluir la elaboración de informes sobre los avances en la mejora de los resultados medioambientales; y
 - b) desarrollar una actividad de comunicación y consulta, adecuada y puntual, con las comunidades directamente afectadas por las políticas medioambientales y de salud y seguridad de la empresa, y por su ejecución.
3. Evaluar y tener en cuenta en la toma de decisiones los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad asociados a los procedimientos, bienes y servicios de la empresa a lo largo de todo su ciclo de vida. Cuando estas actividades previstas tengan efectos significativos sobre el medio ambiente y la salud o la seguridad y cuando estén sujetas a una decisión de una autoridad competente, las empresas deberán realizar una adecuada evaluación de impacto medioambiental.

-
4. Teniendo en cuenta los conocimientos científicos y técnicos de los riesgos, cuando existan amenazas de daños graves para el medio ambiente, teniendo en cuenta asimismo la salud y la seguridad de las personas, abstenerse de utilizar la falta de certeza científica plena como motivo para aplazar medidas eficientes en términos de costes para impedir o minimizar dicho daño.
 5. Mantener planes de emergencias destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud derivados de sus actividades, incluidos los casos de accidentes y de situaciones de emergencia, y establecer mecanismos de alerta inmediata de las autoridades competentes.
 6. Tratar constantemente de mejorar los resultados medioambientales de la empresa fomentando, en su caso, actividades como:
 - a) la adopción de tecnologías y procedimientos operativos en todas las áreas de la empresa, que reflejen las normas sobre resultados medioambientales existentes en la parte más eficiente de la empresa;
 - b) desarrollo y suministro de productos y servicios que no tengan efectos medioambientales indebidos; cuyo uso para los fines previstos no revista peligro; que sean eficientes en cuanto a consumo de energía y de recursos naturales; que puedan reutilizarse, reciclarse o eliminarse de una manera segura;
 - c) fomento de mayores niveles de sensibilización entre los clientes acerca de las implicaciones medioambientales del uso de los productos y servicios de la empresa;
 - d) investigación de las formas de mejorar los resultados medioambientales de la empresa a largo plazo.
 7. Proporcionar una educación y formación adecuadas a los empleados en materia de medioambiente, de salud y de seguridad, incluida la manipulación de materiales peligrosos y la prevención de accidentes medioambientales, y en áreas de gestión medioambiental más generales, como los procedimientos de evaluación de impacto medioambiental, las relaciones públicas y las tecnologías medioambientales.
 8. Contribuir al desarrollo de una política pública útil desde el punto de vista medioambiental y eficiente en términos económicos a través, por ejemplo, de acuerdos de colaboración o de iniciativas que aumenten la sensibilización medioambiental y la protección del medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

Las empresas no deberán ofrecer, prometer, dar ni solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato u otra ventaja ilegítima. Tampoco se deberá solicitar a las empresas que ofrezcan, ni esperar que lo hagan, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas. Concretamente, las empresas:

1. no deberán ofrecerse a pagar ni ceder ante las peticiones de pago a funcionarios o a empleados de socios empresariales ninguna fracción de un pago contractual. No deberán utilizar subcontratistas, órdenes de compra ni contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales;
2. deberán velar por que la retribución de los representantes sea adecuada y corresponda exclusivamente a servicios legítimos. Cuando corresponda, deberá conservarse y ponerse a disposición de las autoridades competentes una lista de los representantes empleados en relación con operaciones con organismos públicos y empresas públicas;
3. deberán mejorar la transparencia de sus actividades de lucha contra la corrupción y la extorsión. Entre las medidas a adoptar cabe incluir la asunción de compromisos públicos contra la corrupción y la extorsión, y la divulgación de los sistemas de gestión adoptados por la empresa para cumplir con sus compromisos. La empresa deberá asimismo fomentar la apertura y el diálogo con los ciudadanos para promover su sensibilización y cooperación en la lucha contra la corrupción y la extorsión;
4. deberán fomentar el conocimiento y respeto por parte de los trabajadores de las políticas de la empresa contra la corrupción y la extorsión a través de una difusión adecuada de estas políticas y mediante programas de formación y procedimientos disciplinarios;
5. deberán introducir sistemas de control de gestión que desincentiven la corrupción y las prácticas corruptoras y adoptar prácticas de contabilidad general y fiscal y de auditoría que eviten la existencia de dobles contabilidades o de cuentas secretas o la creación de documentos en los que no queden anotadas, de manera correcta y justa, las operaciones a las que corresponden;
6. no deberán realizar contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos ni a partidos políticos u otras organizaciones políticas. Las contribuciones deben respetar íntegramente los requisitos en materia de publicación de información a los ciudadanos y deben ser notificadas a la alta dirección.

Intereses de los consumidores

En sus relaciones con los consumidores, las empresas deberán actuar siguiendo unas prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas y deberán adoptar todas las

medidas razonables para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan. Concretamente, tendrán la obligación de:

1. garantizar que los bienes y servicios que proporcionan cumplan todas las normas acordadas o legalmente requeridas en materia de salud y seguridad para los consumidores, incluidas las advertencias sanitarias y el etiquetado necesario sobre seguridad del producto e información sobre el mismo;
2. aportar información exacta y clara correspondiente a los bienes y servicios relativa a su composición, su uso seguro, su mantenimiento, su almacenamiento y su eliminación, y suficiente para permitir a los consumidores tomar decisiones con conocimiento de causa;
3. establecer procedimientos transparentes y eficaces para dar respuesta a las quejas de los consumidores y contribuir a la resolución justa y rápida de los litigios con los consumidores sin costes o trámites excesivos;
4. no realizar manifestaciones u omisiones ni participar en ninguna otra práctica que sea engañosa, equívoca, fraudulenta o desleal;
5. respetar la intimidad de los consumidores y establecer una protección para los datos de carácter personal;
6. colaborar plenamente y de una manera transparente con las autoridades públicas en la prevención o eliminación de las amenazas graves para la salud y la seguridad de los ciudadanos que se deriven del consumo o del uso de sus productos.

Ciencia y tecnología

Las empresas deberán:

1. esforzarse por garantizar que sus actividades son compatibles con las políticas y planes en materia de ciencia y tecnología de los países en los que ejercen su actividad y, en su caso, contribuir al desarrollo de la capacidad innovadora local y nacional;
2. adoptar, cuando sea factible en el desarrollo de sus actividades empresariales, prácticas que permitan la transferencia y rápida difusión de tecnologías y de *know-how*, teniendo debidamente en cuenta la protección de los derechos de propiedad intelectual;
3. cuando proceda, llevar a cabo trabajos de desarrollo científico y tecnológico en los países de acogida para atender las necesidades del mercado local, así como emplear a personal del país de acogida en las actividades científicas y tecnológicas y fomentar su formación, teniendo en cuenta las necesidades comerciales;
4. a la hora de conceder licencias para la explotación de los derechos de propiedad intelectual o cuando se transfieran por otros medios tecnologías, hacerlo en condiciones razonables y de una manera que contribuya a las perspectivas de desarrollo a largo plazo del país de acogida;

-
5. cuando sea relevante para los objetivos comerciales, desarrollar lazos con las universidades locales, con instituciones públicas de investigación y participar en proyectos de investigación en cooperación con las empresas o las asociaciones profesionales locales.

Competencia

Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, las empresas deberán llevar a cabo sus actividades de forma competitiva. En concreto, las empresas deberán:

1. Abstenerse de celebrar o cerrar acuerdos entre competidores contrarios a la competencia para:
 - a) fijar precios;
 - b) realizar ofertas concertadas (licitaciones colusorias);
 - c) establecer límites a la producción o contingentes; o
 - d) repartirse o subdividir los mercados mediante el reparto de clientes, proveedores, zonas geográficas o ramas de actividad;
2. Desarrollar la totalidad de sus actividades de una manera compatible con todas las leyes aplicables en materia de competencia, teniendo en cuenta la aplicabilidad de la legislación sobre competencia de los países cuya economía se vea posiblemente perjudicada por la actividad contraria a la competencia llevada a cabo por dichas empresas.
3. Cooperar con las autoridades de defensa de la competencia de dichos países dando, entre otras cosas y sin perjuicio de la legislación aplicable y de los correspondientes mecanismos de salvaguardia, unas respuestas tan rápidas y completas como sea factible a las peticiones de información.
4. Fomentar la sensibilización de los empleados acerca de la importancia del respeto de todas las leyes y políticas de defensa de la competencia aplicables.

Fiscalidad

Es importante que las empresas contribuyan a las finanzas públicas de los países de acogida efectuando el pago puntual de sus deudas fiscales. Concretamente, las empresas deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias de carácter fiscal de todos los países

en los que ejercen su actividad y deberán hacer cuanto esté a su alcance para actuar de conformidad con la letra y el espíritu de dichas disposiciones legales y reglamentarias. Esto incluiría medidas tales como comunicar a las autoridades competentes la información necesaria para el cálculo correcto de los impuestos que hayan de pagarse en relación con sus actividades y adaptar las prácticas en materia de precios de transferencia al principio de plena competencia.

ANEXO II

CONTRATO DE PROTECCION DE MICHELIN. 2001

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES. ACTIVIDADES COMERCIALES Y DE SERVICIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR CONDUCTO DE LOS SEÑORES JUAN MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA Y VICTOR MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA, EN NUESTRO CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO DE FINANZAS RESPECTIVAMENTE, Y QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA “EL SINDICATO” Y POR LA OTRA LA EMPRESA AUTOPARTES INTERNACIONALES DE QUERETARO, S.A. DE C. V., REPRESENTADA POR LOS SRES. VIVIANE COHEN MEUSNIER, JORGE A. DE REGIL Y RICARDO MARTÍNEZ ROJAS EN SUS CARACTERES DE REPRESENTANTE LEGAL Y ASESORES JURIDICOS RESPECTIVAMENTE, y QUE. EN LO SUCESIVO SE LE DONOMINARÁ “LA EMPRESA” DE CONFORMIDAD A LAS SIGUIENTES **CLAUSULAS**

PRIMERA.- Las partes celebran y ejecutan este documento, reconociéndose mutua y recíprocamente su capacidad legal para obligarse en los términos de este Contrato Colectivo.

SEGUNDA.- La EMPRESA reconoce al SINDICATO como la organización que representa el mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio.

La EMPRESA se obliga a tratar todos los asuntos relacionados con el trabajo de carácter colectivo con los representantes sindicales. La EMPRESA, sus representantes y empleados de confianza, reconocen la obligación que tienen de abstenerse de intervenir en los asuntos internos del SINDICATO.

TERCERA.- Las partes convienen en que para la realización de las labores amparadas por este contrato, la EMPRESA utilizará única y exclusivamente a trabajadores miembros del SINDICATO y al efecto, para ocupar vacantes definitivas, eventuales, por obra determinada o puestos de nueva creación, la EMPRESA enviará al SINDICATO el personal que requiera y éste lo afiliará dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes.

En caso de que el SINDICATO no proporcione el personal solicitado dentro del plazo fijado o las personas que proporcionen no reúnan los requisitos elegidos, la empresa podrá contratar libremente, pero el personal así contratado, deberá solicitar su ingreso al SINDICATO, el cual se obliga a admitirlo cumpliéndose así con los requisitos estatutarios.

Las partes convienen en que las prestaciones y beneficios que se acuerdan en las cláusulas que después se señalan serán para los trabajadores de planta o con contrato por tiempo indeterminado, teniendo la Empresa la facultad de extallar las prestaciones o beneficios para los trabajadores eventuales, por obra y tiempo determinado.

En el caso de que este personal no se afilie al SINDICATO en un plazo de 10 días hábiles será separado del trabajo, sin ninguna responsabilidad para la EMPRESA.

CUARTA.- La Empresa podrá contratar en forma independiente todos aquellos servicios que no sean directamente relacionados con la producción, pudiendo contratar en forma independiente los servicios de mantenimiento, almacenamiento, mecánicos, construcción, remodelación, limpieza de instalaciones, oficinas, limpieza de la planta y en general cualquier otro servicio que se requiera de acuerdo a las necesidades de la misma.

QUINTA.-EL SINDICATO reconoce y está de acuerdo que las condiciones de trabajo se regularán de acuerdo a las siguientes disposiciones:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a recibir los salarios que le corresponda. De conformidad con el tabulador de salarios anexo al presente contrato. Los trabajadores están obligados a entregar a la EMPRESA los recibos correspondientes al pago de sus salarios o de cualquier otra cantidad cubierta por la EMPRESA, incluyéndose las deducciones aplicables. El Sindicato y la Empresa acuerdan que el pago de los salarios y cualquier otra prestación a que tengan derecho los trabajadores podrán ser realizados a través de depósito bancario o cualquier otro sistema de pago, pudiendo ser electrónico, que la empresa implemente en el futuro.

En consecuencia de lo anterior la ficha, de depósito o el medio electrónico de comprobación que tenga la empresa será prueba suficiente de que al trabajador le fue pagado su salario o prestaciones correspondientes.

- b) La Empresa y el Sindicato podrán acordar cualquier jornada de trabajo y cualquier turno durante la semana, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y en términos del artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo.

Las partes acuerdan que las jornadas diarias y semanales de trabajo de los trabajadores dependen de las necesidades de los clientes de la EMPRESA. Por lo anterior, la EMPRESA podrá establecer y modificar las jornadas diarias y semanales -de los trabajadores en la medida que fuese necesario, para satisfacer las necesidades de los clientes de la empresa.

- c) Los trabajadores tendrán derecho a gozar de los días de descanso que por cada jornada semanal determine la Empresa. El día de descanso semanal será determinado y modificado por la EMPRESA de acuerdo a sus necesidades y requerimientos en las operaciones. En caso de que el trabajador labore en día domingo, tendrá derecho a que se le cubra una prima dominical equivalente al 25% de su salario base diario.
- d) La Empresa otorgará los siguientes días de descanso obligatorio: 10 de enero, 5 de febrero. 21 de marzo. 1º y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre. 2 y 20 de noviembre, 12, 24 Y 25 de diciembre y 10 de diciembre de cada 6 años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Queda entendido por las partes, que derivado de las operaciones y necesidades de trabajo de la EMPRESA, los trabajadores quedarán obligados a laborar en los días de descanso obligatorios mencionados anteriormente. En dichos casos, la EMPRESA se obliga a cubrir sus salarios en términos de lo establecido por el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

- e) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de conformidad a la siguiente tabla:

Antigüedad	Días
Hasta 8 años cumplidos	12
De 9 a 13 años cumplidos	14
De 14 a 18 años cumplidos	16
De 19 a 23 años cumplidos	18
De 24 a 28 años cumplidos	20
De 29 a 33 años cumplidos	22

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional de 25 días de salario.

- f) Los trabajadores deberán prestar sus servicios de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la EMPRESA en todas aquellas actividades que se desarrollen en el

centro de trabajo, independientemente de la clasificación o posición, sin reducción en su salario.

Expresamente acuerdan las partes que los trabajadores deberán cumplir con todas y cada una de las políticas y procedimientos de la EMPRESA que ésta tenga establecidos en cualquier momento, sean éstas escritas o verbales, o cualesquiera otros métodos establecidos por la EMPRESA.

Las partes convienen en que conforme a lo dispuesto por el artículo 153 N de la Ley Federal del Trabajo, presentarán ante la autoridad competente los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, elaborados por la EMPRESA, que deberán contener los siguientes objetivos y metas:

- a) Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III-bis del Título Cuarto de la Ley.
- b) Elevar el nivel de productividad de los trabajadores.
- c) Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a quienes vayan a ingresar a la EMPRESA.
- d) Prevenir riesgos de trabajo.
- e) Actualizar los conocimientos de los trabajadores en sus actividades, conflictos y especialidades, o distintas de las que desarrollan normalmente.
- f) Preparar a los trabajadores para el ascenso en vacantes o de nueva creación.

D) LA COMISIÓN MIXTA DEL CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y ESCALAFÓN: Formulará el cuadro general de antigüedades distribuido por categorías.

SÉPTIMA.- Las partes acuerdan que en todo lo relativo a enfermedades generales y accidentes de trabajo, las partes se sujetan a lo previsto en la Ley del Seguro Social.

De conformidad con lo anterior, los trabajadores deberán ser registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. La EMPRESA será responsable de retener del salario de los trabajadores la cantidad que les corresponda por concepto de cuotas a dicho Instituto, enterando las mismas al mismo.

OCTAVA.- EL SINDICATO reconoce el derecho de la EMPRESA de establecer planes de previsión social, acordando también el SINDICATO que la empresa podrá unilateralmente modificar o dar por terminados dichos planes. Adicionalmente, las partes acuerdan que la EMPRESA podrá establecer pago de incentivos a los TRABAJADORES sujeto al logro de ciertas metas de productividad y objetivos establecidos por la EMPRESA. Dicho pago

de incentivos o por productividad, serán establecidos unilateralmente y discrecionalmente por la EMPRESA y fuera de los términos de este Contrato.

Las partes convienen los siguientes beneficios de prevención social:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un fondo de ahorro equivalente al 13% del salario devengado durante el año, en el cual también los trabajadores participarán aportando otro 13% de su salario devengado. Convienen las partes en que dicho fondo de ahorro será entregado al finalizar el año durante el mes de diciembre.
- b) Los trabajadores tendrán derecho a una dotación mensual de vales despensa equivalentes al 10% de su salario base mensual topado hasta un salario mínimo, vigente en la zona económica donde esta ubicada la empresa, elevado al mes.
- c) La empresa proporcionará a sus trabajadores servicio de comedor para que los mismos puedan adquirir sus alimentos al precio que la Empresa señale y que podrá modificar en forma unilateral.

NOVENA.- Sindicato y Empresa convienen en que cualquier conflicto individual o colectivo que derive de las relaciones de trabajo, cualquier interpretación al presente contrato o cualquier problema que surja entre las partes, primeramente se tratará de resolver en pláticas directas entre empresa y sindicato. De no lograrse un arreglo satisfactorio las partes convienen en que antes de ejercitar cualquier acción jurídica ante los Tribunales competentes, incluyendo el ejercicio del derecho de huelga, primeramente someterán sus diferencias a un árbitro, que será elegido en forma conjunta y quién deberá resolver el conflicto respectivo. Estando de acuerdo las partes en que de no ejercitarse dicho arbitraje bastará con hacer valer el contenido de esta cláusula ante el Tribunal respectivo para que suspenda la acción ejercitada hasta que se desahogue el arbitraje respectivo.

El presente contrato se suscribe por cuadruplicado en la Ciudad de Querétaro, Qro., el día 1 de noviembre del 2001, estando obligadas las partes a depositar el mismo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, del Estado de Querétaro, conforme a lo dispuesto por los artículos 399 Y 399 bis de la Ley.

Anexo III

México

El “Mapa” del empleo en las grandes empresas transnacionales

La fuente básica es la revista de negocios Expansión, de julio 2007 referida al ranking de las grandes empresas, según su volumen de ventas a fines del 2006.

El ejercicio aquí presentado es central en el tamaño del empleo, con un piso de 1000 puestos. Los datos de empleo, en principio, no incluyen las diversas modalidades de tercerización²⁷.

Expansión reconoce que no alcanzan a captar algunas empresas, lo que sucede cuando no cotizan en bolsa y no proporcionan información, ante el pedido de la revista. Expansión calcula en alrededor de 40 transnacionales de gran tamaño las que no proporcionan información regularmente. En números anteriores del ranking de Expansión han sido captadas algunas que son incorporadas aquí, señalando el año de origen del dato. Lo mismo se ha hecho con empresas captadas en el 2005 y que no repitieron el dato al año siguiente. También se han considerado algunos datos adicionales, para 2005 tomados de las revistas Latin Trade y América Economía.

²⁷ Un caso extremo es el de las promotoras de venta directa, las cuales no son consideradas trabajadoras en relación de dependencia, sino su “fuerza de ventas” en un sentido general, al considerarlas “asociadas”. Por ejemplo, Avon México declara 3100 trabajadores, sus comisionistas llegan a 450000.

Cuadro 10 Empresas transnacionales en México ordenadas según volumen de empleo Con 1000 y más trabajadores Fines 2006		
Empleo	Grupo o empresa	Origen del capital y composición del grupo
141704	Walmart de México	EU. Comercio autoservicio
76829	Grupo Financiero Banamex	EEUU. Servicios financieros. Incluye seguros y Pensiones
63022	Delphi Automotive Systems	EU. Automotriz y autopartes
58440	Grupo Financiero BBVA Bancomer	España. Servicios financieros (Incluye Servicios, Seguros, Afore, Pensiones)
45653	Bodega Aurrera	EU. Comercio autoservicio
41137	Grupo Financiero HSBC México,	Reino Unido. Servicios financieros. (Incluye Seguros, Banco y Afore)
38249	Walmart Supercenter	EU. Comercio autoservicio
34000	Lear Corporation México	EU. Automotriz y autopartes.
27268	Grupo Financiero Santander	España. Servicios financieros. Incluye Banco Santander Serfin, Afore Santander, Seguros Santander Serfin y Casa de Bolsa Santander Serfin
25800	Alcoa Fujikora México	EEUU. Electrónica de consumo. Dato 2003
25000	General Electric	EU. Equipo eléctrico
21000	Sabritas	EEUU. Pepsi Cola. Alimentos Dato 2003
20755	Vips	EU. Restaurantes
19916	Sam's Club	EU. Comercio autoservicio
17200	Danone México	Francia. Alimentos.
14975	Grupo Financiero Scotiabank Inverlat	Canadá. Servicios financieros. Canadá. Incluye Banco y Casa de Bolsa
14688	Volkswagen de México	Alemania. Automotriz y autopartes
14000	Siemens en México	Alemania. Equipo eléctrico
12017	Atento Mexicana	EU. Servicios profesionales
11888	General Motors de México	EU. Automotriz y autopartes
11839	Grupo ISS México	Dinamarca Servicios profesionales
11520	ING	Holanda. Seguros y Fianzas. Incluye Banco, Afore e Hipotecaria Comercial América
11175	Sanmina SCI	EU. Electrónica
10000	Visteon de México	EU. Automotriz y autopares
9311	Cotsco de México	EU. Comercio autoservicio
9000	Nissan Mexicana	Japón. Automotores Dato 2005
8835	Ericsson	Suecia. Telecomunicaciones.
8168	Phillips Mexicana	Holanda. Electrónica de consumo
7529	Whirlpool México	EEUU. Electrónica de consumo. Dato 2003
7400	Ternium	Italoargentina. Grupo Techint. Siderurgia y metalurgia
7386	Kimberly Clark de México	EU / México. Papel y cartón

...Cuadro 10		
6899	Schneider Electric	Francia. Equipo eléctrico
6434	Daimler Chrysler de México	Alemania. Automotriz y autopartes
6200	Flextronics Manufacturing	Singapur. Automotriz y autopartes
6196	Grupo Techint	Italoargentina. Construcción
6189	Nestlé México	Suiza. Alimentos lácteos
6127	Farmacias Benavides	Chile. Comercio de medicamentos
5998	Continental Tire de México	Alemania. Automotriz y autopartes.
5778	Samsung Electronics	Corea. Electrónica de consumo. Dato 2003
5615	Ford Motor Company	EU. Automotriz y autopartes
5230	Pilgrims Pride	EU. Alimentos
5000	Procter & Gamble de México	EU. Cuidado personal
4988	Hewlett Packard Mexico	EU. Computación y servicios.
4795	American Express México	EEUU. Tarjetas
4744	Unilever de México	EU / Holanda. Productos de consumo.
4538	Office Depot	EU. Comercio especializado
4320	Robert Bosch México	Alemania. Autopartes. Dato 2003
4312	OHL México	España. Construcción
4138	Nextel	EU. Telecomunicaciones
4100	Jabil Circuit	EU. Electrónica
3761	Holcim Apasco	Suiza. Cemento y materiales.
3722	Big Cola	Perú. Bebidas. Dato 2005
3717	Dal-Tile México	EU. Productos cerámicos
3494	Kansas City Southern de México	EU. Transporte terrestre
3469	Kenneth de México	EU. Equipo eléctrico. Dato 2003
3442	Monsanto	EU. Agroindustria
3364	Kraft Foods México	EU. Alimentos.
3205	Avon cosmetics	EU. Cuidado personal
3188	Smurfit Kappa	Irlanda. Papel y cartón
3000	EDS de México	EU. Computación y servicios
2777	Colgate Palmolive	EU. Higiene y limpieza. Dato 2003
2737	SCA Consumidor	Suecia. Cuidado personal
2693	Philip Morris México	EU. Tabaco
2574	L'oreal	Francia. Cuidado personal
2540	Bayer de México	Alemania. Química farmacéutica
2527	Cinemex	EU. Entretenimiento
2423	Henkel	Alemania. Química y petroquímica
2200	Tatung México	Tailandia. Electrónica de consumo. Dato 2003
2179	Novartis	Suiza. Química farmacéutica
2138	Kenworth Mexicana	EU. Automotriz y autopartes
2127	Centro Médico ABC	EU. Salud
2100	Seagate Technologies	EU. Electrónica. Dato 2005
2094	Bristol Myers Squib	EU. Química farmacéutica
2084	Telefónica Móviles México	España. Telecomunicaciones
2071	Electronic Data Systems	EU. Sistemas informáticos. Dato 2005

...Cuadro 10		
2050	International	EU. Navistar Internacional. Transporte. Dato 2003
2046	Proactiva Medio Ambiente México	España / Francia. Servicios básicos
2030	British American Tobacco	GB. Tabaco
2000	Dupont México	EU. Química y petroquímica.
1989	ADT Security Services	EU. Servicios profesionales
1988	Pfizer	EU. Química farmacéutica
1898	3M de México	EU. Productos de consumo
1850	Toshiba de México	Japón. Electrónica de consumo
1712	Diageo Casa Cuervo	EU. Bebidas. Dato 2005
1619	Roche	Suiza. Química farmacéutica
1452	Honda Motors de México	Japón. Automotores. Dato 2003
1330	Glaxo Smith Kline	GB. Química farmacéutica
1308	Hitchiner	EU. Automotriz y autopartes
1300	Harbin Meritor de México	EU. Autopartes. Dato 2005
1270	Nokia	Finlandia. Telecomunicaciones. Dato 2005
1267	Merck	Alemania. Química farmacéutica
1254	Ispat Mexicana	Holanda. Telecomunicaciones. Dato 2003
1224	Basf de México	Alemania. Química y petroquímica.
1200	Arabela	EU. Cuidado personal
1999	Mapfre Tepeyac	España. Seguros y fianzas
1200	Aba Seguros	EU. Seguros y fianzas
1206		
1139	Boehringer Ingelheim Promeco	Alemania. Química farmacéutica
1131	Xerox Mexicana	EU. Computación y servicios
1128	Getronics México	Holanda. Computación y servicios
1100	Casa Herradura	EU. Brown Forman Co. Dato 2005
1098	Dixon Ticonderoga	EU. Artículos de oficina
1084	AstraZeneca	GB / Suecia Química farmacéutica
1077	Elli Lilly y Cía de México	EU. Química farmacéutica
1052	Accenture SC	BER. Computación y servicios
1050	Wyeth	EU. Química farmacéutica
1046	Merck Sharp & Domme de México	EU. Química farmacéutica
1037	Elecktrolux	Suecia. Equipo eléctrico. Dato 2003
1009	Panasonic de México	Japón. Electrónica de consumo. Dato 2003
Nota: Faltan datos sobre empleo para transnacionales importantes como Pepsico de México, TRW, Matsushita, Phillips Mexicana, Mital Steel Lázaro Cárdenas, Iberdrola de México, Movistar-Telefónica de México, Kodak, Dell, IBM, Toyota, Alcatel.		

Para la edición del libro *Instrumentos Internacionales ante Empresas Transnacionales: Acuerdos Marco y Directrices OCDE. Su aplicación en México*, el CILAS ha recibido apoyo de la Federación de Sindicatos Holandeses (FNV).

Para cualquier información, acudir o llamar al CILAS:
Calle Tabasco 262, Despacho 102 (Planta Baja), casi esquina con Insurgentes,
colonia Roma, Delegación Cuauhtémoc, 06700 México, D. F.
Tel / Fax 5207 4147 y 5514 7675
Correo-e: cilas@prodigy.net.mx