



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

BOLETÍN INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN SINDICAL



Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

2015 / VOLUMEN 7 / NÚMERO 1-2

Boletín Internacional de Investigación Sindical

2015

vol. 7

núm. 1-2

Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Boletín Internacional de Investigación Sindical

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2015

ISSN 2076-9865

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-CORR-WEI-PCL

Sumario

9 Editorial

17 La resistencia de los trabajadores en las cadenas de suministro globales: huelgas salvajes, campañas transnacionales y acuerdos internacionales

Mark Anner

En este artículo se examina la relación entre los regímenes de control laboral y los modelos de resistencia de los trabajadores en las cadenas de suministro globales de la industria de la confección. El proceso de concentración observado en esta industria en el último decenio se debe tanto a los regímenes de control laboral como a los salarios y otros factores económicos. Son tres los principales regímenes de control laboral en el sector: control por parte del oficialismo estatal; despotismo del mercado; y control represivo por parte del empleador. Se sostiene aquí que tales sistemas de control laboral propician tres tipos de resistencia por parte de los trabajadores: huelgas espontáneas o salvajes, acuerdos internacionales y campañas transnacionales. Con el objeto de explorar estos argumentos en este artículo se examinan las luchas emprendidas por los trabajadores de la confección de Viet Nam, Bangladesh y Honduras.

PALABRAS CLAVE conflicto de trabajo / obrero del vestido / cadenas de valor / actitud de la dirección / control obrero / huelga / estudio de casos / Bangladesh / Honduras / Viet Nam
13.06.6

39 Protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores en las cadenas de suministro globales

Garrett D. Brown

A lo largo de los últimos veinte años la manufactura de una amplia variedad de bienes de consumo en la economía global ha migrado de las industrias bien reguladas, con buenas pagas y generalmente sindicadas del mundo desarrollado hacia las básicamente desreguladas, con malas pagas y raramente sindicadas del mundo en desarrollo. El enfoque predominante de la cadena de suministro en lo que se refiere a la protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST) para los empleados supone la incorporación de los mismos a los programas de responsabilidad social empresarial (RSE) de las marcas internacionales esperando que se dé un efecto de contagio de la protección de la SST del ámbito corporativo a la planta de producción de los proveedores de las marcas. Este planteamiento no ha resultado más que en mejoras marginales de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro globales. Un planteamiento diferente – ejemplificado por el trabajo de la Red de Apoyo para la Salud y la Seguridad en las Maquiladoras (MHSSN) – se centra en el trabajador, y tiene como objetivo la capacitación de trabajadores conocedores, informados y activos en las fábricas de todos los ámbitos de las cadenas de suministro globales, familiarizados con los conceptos, riesgos y controles de la SST, al igual que con sus derechos legales, además de capaces de hablar y actuar por sí mismos a la hora de proteger su propia seguridad y salud en sus empleos. El artículo destaca estudios de caso de actividades de creación de capacidad en la SST por parte de la red MHSSN y organizaciones de trabajadores de cinco países: México, Indonesia, China, República Dominicana y Bangladesh.

PALABRAS CLAVE seguridad en el trabajo / salud en el trabajo / cadenas de valor / obrero industrial / responsabilidad social de la empresa / potenciación de los trabajadores / estudio de casos / Bangladesh / China / República Dominicana / Indonesia / México 13.04.2

61 ¿A un solo clic del empoderamiento? Oportunidades y retos para los trabajadores de la cadena de valor mundial del comercio electrónico

Kathrin Birner

En los últimos años el comercio electrónico ha crecido considerablemente, por lo que ha remodelado la distribución de productos a los clientes. Ha creado nuevos centros de trabajo, muchos de ellos en condiciones precarias. Los intentos por organizar a estos trabajadores han tenido resultados diversos, como puede observarse en el caso de las movilizaciones de los trabajadores de Amazon en Alemania por la obtención de un convenio colectivo. Mientras el interés público ha sido extraordinario en comparación con otras movilizaciones sindicales, esta área de la actividad sindical ha recibido relativamente poca atención por parte de los sectores académicos. En este artículo se argumenta a favor de la adopción de una orientación de la cadena de valor mundial que examine las oportunidades y

límites de la sindicación de los trabajadores del comercio electrónico con el objetivo de comprender mejor sus posiciones específicas en las cadenas de valor mundiales e identificar formas de mejorar sus condiciones laborales. Sin embargo, este enfoque requiere ante todo situar a los trabajadores del comercio electrónico dentro de los marcos existentes de las cadenas de valor mundial. Los trabajadores del comercio electrónico son un grupo heterogéneo que se extiende por todo el mundo: trabajadores de almacenes situados en los centros de distribución de los mercados seleccionados, así como el personal de los centros de llamadas, expertos en comercialización e ingenieros informáticos. Aquí se examinan los medios de acción de los trabajadores para lograr la sindicación de los asalariados del comercio electrónico en las diferentes etapas de la cadena de valor. Se presentan y comparan los conflictos sindicales en siete países sobre la base de pruebas documentales y de testimonios de sindicalistas.

PALABRAS CLAVE condiciones de trabajo / comercio electrónico / cadenas de valor / trabajador ocasional / derechos de los trabajadores / actitud de la dirección / papel del sindicato / estudio de casos
13.03.1

83 Acuerdos marco internacionales. ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro globales?

Felix Hadwiger

Un elemento central de la respuesta sindical a las operaciones de globalización de la producción de las empresas multinacionales (cadenas de suministro) es la emergencia de los acuerdos marco internacionales (AMI). Este artículo presenta un análisis de contenido de los 54 más recientes AMI y una evaluación de 25 estudios de caso sobre la implementación de los AMI para identificar ejemplos efectivos de buenas prácticas que promuevan el trabajo decente en las cadenas de suministro mediante el desarrollo de relaciones laborales a escala global. Además del constante aumento del número de nuevos AMI desde el inicio de este siglo, se registra también una evolución cualitativa: los AMI se fundamentan cada vez más en principios e instrumentos internacionales. Asimismo, las referencias a la cadena de suministro se han vuelto más frecuentes y obligatorias. Los estudios de caso revelan varios ejemplos de buenas prácticas que han permitido reunir a proveedores, subcontratistas y filiales bajo el ámbito normativo de los AMI. Sin embargo, los AMI son a menudo desconocidos entre los proveedores locales e incluso entre las filas de los sindicatos locales. Para la próxima generación de AMI, es importante mejorar la calidad de los acuerdos y desarrollar un diálogo social global fuertemente enraizado en las realidades locales. Mirando hacia el futuro debe reforzarse la participación de los sindicatos locales en todo el proceso de los AMI.

PALABRAS CLAVE convenio colectivo / trabajo decente / cadenas de valor / empresa multinacional / globalización / diálogo social / buenas prácticas / papel del sindicato / estudio de casos
13.06.5

105 Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro

Jenny Holdcroft

Los salarios de los trabajadores de la confección siguen languideciendo a niveles a menudo más bajos que los de un salario vital. Los esfuerzos de algunas empresas multinacionales (EMN) individuales para mejorar las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro han fracasado por no tener ningún impacto significativo en el modelo predominante de manufactura de bajos salarios que guía la producción de ropa en todo el mundo. Reconociendo que solamente un cambio fundamental en la forma en la que se organiza la producción en las cadenas de suministro de la confección podrá generar una mejora sostenida y efectivamente aplicable en los salarios y condiciones laborales, IndustriAll está trabajando con las principales marcas de ropa en un proceso conocido como proceso ACT para desarrollar sistemas de acuerdos colectivos por sector vinculados a prácticas de compra que aseguren que una mayor porción del valor generado se transfiera a los trabajadores. El proceso ACT es un paso significativo hacia la creación de relaciones laborales genuinas en la cadena de suministro de la industria de la confección.

PALABRAS CLAVE relaciones laborales / obrero del vestido / industria del vestido / cadenas de valor / condiciones de trabajo / derechos de los trabajadores / responsabilidad social de la empresa / estudio de casos / Bangladesh
13.06.1

117 Un nuevo impulso para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT

Anna Biondi

La discusión sobre la globalización de las cadenas de suministro y la necesidad de asegurar condiciones de trabajo decente a lo largo de toda la línea de producción se ha ido lentamente instalando en el programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y resulta alentador que la Conferencia Internacional del Trabajo haya decidido dedicar un punto del orden del día a esta discusión en su reunión de junio de 2016. Este artículo postula la inclusión de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT –aunque tras una minuciosa revisión del texto y del mecanismo de seguimiento– como parte del futuro conjunto de iniciativas establecidas por la Organización con el objetivo de responder a los retos del trabajo decente en los sistemas de producción global.

PALABRAS CLAVE Declaración de la OIT / empresa multinacional / responsabilidad social de la empresa / fomento del empleo / condiciones de trabajo / cadenas de valor / papel de la OIT
01.03.7

131 **El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, ¿un modelo para otros sectores?**

Jon Whitlow y Ruwan Subasinghe

El Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC), 2006, es considerado el cuarto pilar del régimen regulatorio internacional para la navegación, complementando los convenios clave de la Organización Marítima Internacional (OMI) que tratan de seguridad y protección de los buques (SOLAS), formación, titulación y guardia (STCW), y protección del medio marino (MARPOL). La estructura del MLC y algunas de sus disposiciones centrales, pese a que son innovadoras dentro la OIT, reflejan aquellas encontradas en los convenios de la OMI, que mantienen una coherencia regulatoria entre los cuatro pilares y extienden las normas internacionales mínimas a los aspectos sociales y laborales. Es central para los cuatro pilares la exigencia de que los buques sean inspeccionados y porten certificados que atestigüen que están en conformidad con los requisitos mínimos internacionales, el hecho de no haber más cláusulas de trato favorable y de que los convenios puedan ser aplicados por el control del Estado rector del puerto. También se han simplificado los procedimientos de enmienda que permiten su actualización en función los desarrollos tecnológicos y cambios en el sector. Las obligaciones recaen sobre los armadores, y el Estado del pabellón es el que debe hacer cumplir tales obligaciones. El artículo examina las disposiciones del MLC y luego evalúa si el modelo podría ser aplicado a otros sectores o bien podría consolidar otros convenios de la OIT.

PALABRAS CLAVE actividad normativa de la OIT / marina mercante / marino / Convenio de la OIT / comentario / aplicación
01.03.7

149 **Sindicación de los trabajadores e iniciativas privadas de cumplimiento. Lecciones del sistema de normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional**

Conor Cradden

En este trabajo damos cuenta de una nueva investigación basada en encuestas y estudios de caso que muestra todo lo que se puede lograr cuando las organizaciones de trabajadores existentes tienen la capacidad de aprovechar las oportunidades ofrecidas por las iniciativas privadas de cumplimiento de normas. No obstante, la misma investigación ilustra también los límites de la regulación privada. Así, al tiempo que confirma que los incentivos de mercado pueden alentar a los empleadores a mejorar modestamente ciertos resultados mensurables, tales como horas de trabajo y normas de seguridad y salud, muestra asimismo que tales incentivos tienen poco impacto perceptible en la capacidad de los trabajadores de perseguir mejoras salariales y de condiciones laborales por la vía de la acción colectiva.

PALABRAS CLAVE normas del trabajo / derechos de los trabajadores / reglamento / responsabilidad social de la empresa / papel del sindicato / estudio de casos / CFI
04.01.6

171 Cadenas de valor, subdesarrollo y estrategia sindical

Behzad Azarhoushang, Alessandro Bramucci, Hansjörg Herr y Bea Ruoff

Las cadenas de valor se caracterizan por las asimetrías de poder, con empresas líderes en la posición dominante y empresas dominadas ubicadas principalmente en los países en desarrollo que compiten en el mundo por realizar ciertas tareas en el proceso de producción de bienes. La presión competitiva para producir a bajos costos en los segmentos de bajo valor agregado de las cadenas globales de valor incrementa la presión que deteriora los salarios y las condiciones de trabajo. La industrialización en el segmento de bajo valor agregado puede aumentar la productividad y los niveles de vida en cierta medida en países muy subdesarrollados económicamente, pero a largo plazo la distribución de la producción en cadenas de valor globales impide cualquier tipo de evolución verdadera; los países en desarrollo se ven atrapados en la llamada trampa del ingreso medio. Las cadenas de valor globales verticales basadas en la subcontratación normalmente conllevan muy poco valor agregado, baja transferencia tecnológica y las peores condiciones de trabajo. Las cadenas de valor globales verticales basadas en inversión extranjera directa son en general más ventajosas, pero sin reglas ni intervención gubernamental tampoco servirán como escalera para unirse al grupo de los países desarrollados. No hay duda de que las condiciones de trabajo decente tienen que ser establecidas en todos los niveles de las cadenas de valor. Además, los sindicatos deben apoyar y participar en la creación de más democracia en las empresas multinacionales y presionar por una inversión y política de subcontratación más justas, que fortalezcan la capacitación y la transferencia de tecnología. Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en las políticas industriales y otras políticas que son importantes para esa evolución. Finalmente, los sindicatos pueden apoyar iniciativas para establecer regulaciones y sanciones para las empresas multinacionales.

PALABRAS CLAVE desarrollo económico y social / comercio internacional / cadenas de valor / papel del sindicato / Sur-Sur / países en desarrollo
03.02.3

Editorial

Volver a los fundamentos: sindicación, negociación colectiva y promoción de un marco de trabajo decente en las cadenas de suministro globales

Enrico Cairola

Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT

La tragedia del edificio Rana Plaza en Bangladesh en abril de 2013 atrajo la atención de la comunidad internacional hacia las deplorables condiciones de trabajo experimentadas en las cadenas de suministro globales (CSG). Habiendo ocurrido justo una semana antes de la celebración del Día Internacional del Trabajo –que el 1.º de mayo de cada año recuerda la masacre obrera de 1886 en Chicago– Rana Plaza, donde perecieron más de 1100 trabajadores, ubica la discusión sobre la sostenibilidad de las cadenas de suministro como tema principal de la agenda internacional a partir de su adopción como prioridad por la presidencia alemana del Grupo de los Siete (G7) en 2015. De tal manera, una discusión tripartita sobre trabajo decente en las cadenas de suministro globales ha sido incorporada oportunamente en la agenda de la 105.ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 2016.

Otras tragedias recientes en Bangladesh, Camboya y Pakistán nos recuerdan que el modelo de responsabilidad social centrado en auditorías que ha adoptado la mayoría de las empresas es inadecuado, incluso para tratar cuestiones altamente visibles de salud y seguridad. La acción unilateral de las empresas es insuficiente; las condiciones de trabajo decente en las cadenas de suministro globales tienen que construirse sobre relaciones laborales sólidas. Un elemento constitutivo del trabajo decente es la libertad de los trabajadores de expresar sus opiniones, organizarse y participar de la negociación colectiva. Estos derechos deben estar asegurados a lo largo de todas las etapas de las cadenas de suministro globales.

El papel de los simposios organizados por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) es el de captar, analizar y anticipar los principales cambios y retos que afectan al mundo del trabajo, en la mayoría de los

casos mediante el análisis de las transformaciones organizativas y tecnológicas que han tenido impacto sobre la división del trabajo, su calidad y las consiguientes relaciones laborales. El simposio organizado por ACTRAV este mes de diciembre de 2015 –Trabajo decente en las cadenas de suministro globales– también tratará de dar respuesta a esos retos.

Mucho antes del uso de la expresión «cadenas globales de valor» a mediados de los años noventa, el movimiento de los trabajadores había sufrido ya un cambio histórico a finales de la década de 1970 y más intensivamente en la de 1980. Fue un cambio de paradigma, entendiendo por paradigma la forma en que la producción está organizada.

Por primera vez en la historia, la tecnología hizo posible la fragmentación del ciclo de producción y su dispersión mediante sistemas de producción organizados globalmente y siguiendo el interés por la maximización de beneficios por parte de las empresas. Los sistemas de producción se mudaron hacia regiones donde hubiera disponible una mano de obra barata y no sindicada. Las condiciones laborales resultaron fuertemente afectadas, privando a los trabajadores de los altos estándares que habían alcanzado previamente en los países industrializados.

Las cadenas y redes de producción globales desarrolladas en este contexto modificaron completamente la composición de la fuerza de trabajo y la relación de empleo en todo el mundo. La difusión de la innovación tecnológica y la relativa disminución de los costos de transporte, telecomunicaciones, tecnología de la información y la automatización permitieron a las empresas multinacionales (EMN) fragmentar y reubicar unidades sueltas del ciclo de producción. La clásica planta independiente se quebró en subunidades esparcidas por distintas localidades y territorios. La producción se ha «desterritorializado», con nuevas plantas altamente móviles que tienen pocos vínculos con el trasfondo local y son atraídas por incentivos ofrecidos por territorios y comunidades locales que compiten entre sí.

Este proceso ha llevado a una «carrera hacia abajo» en la que los gobiernos locales y nacionales crean ventajas comparativas artificiales e insostenibles mediante la degradación de las condiciones de trabajo, eliminando disposiciones de bienestar y ofreciendo exenciones impositivas. Bajo este nuevo modelo de producción, empresas flexibles-móviles-globales pueden modificar sus estructuras y funciones rápidamente a partir de la relocalización de sus unidades de producción y el uso extensivo de la externalización y la subcontratación en las CSG.

Ya en los años noventa ACTRAV trabajaba sobre tres principales dimensiones relacionadas con la globalización: comercio, producción y finanzas, y el reto principal de la gobernanza del lado de los trabajadores.

¿Qué ha pasado desde entonces? La globalización de la producción ha continuado. Las EMN examinan y prospectan el mundo en busca de los sitios más adecuados para ubicarse, externalizar o comprar productos semi-manufacturados y servicios o incluso productos finales. Para un gran número

de multinacionales la producción ya no es una prioridad, porque han externalizado completamente esta función. Su principal fuente de beneficios es ahora vender marcas y gestionar, con el apoyo de la logística, su cadena de suministro.

En la mayor parte de los casos la producción se contrata con un gran número de pequeñas y medianas empresas (pymes), a menudo situadas en zonas francas de exportación, mientras la compañía de la marca dirige solamente actividades no productivas, tales como investigación, innovación, comercialización y logística.

Esta configuración cambiante del mundo de la producción ha tenido un profundo impacto sobre la división internacional del trabajo y la cadena de productos básicos. Los cambios en los modelos de producción también han afectado de forma relevante a la fuerza de las organizaciones de trabajadores y su capacidad de sindicarse y conducir la negociación colectiva. Desde el inicio del proceso de globalización de la producción los retos clave para el sindicalismo siguen siendo los mismos: ¿cómo organizar el universo fragmentado de trabajadores en su entorno social y económico?, ¿cómo construir redes sindicales transfronterizas?, ¿cómo negociar más allá de las fronteras?

Una gran cantidad de trabajadores en la economía informal, en cadenas de suministro globales y en zonas francas de exportación no están sindicados, principalmente por dos razones: la falta de un efectivo marco legislativo de protección de los derechos de los trabajadores (en particular, los derechos habilitantes como el de libertad sindical y negociación colectiva); y las propias dificultades reales experimentadas por los sindicatos para organizar a los trabajadores en función de las condiciones de trabajo precarias, un sistema de organización del trabajo que ha dividido y dispersado a los trabajadores por medio de la externalización y la informalidad, y la falta de estructuras sindicales capaces de canalizar las nuevas necesidades organizativas de estos trabajadores.

Dado que muchos trabajadores ahora operan en mercados laborales diversificados, caracterizados por varios grados de formalidad o informalidad de las economías que, en la mayoría de los casos, se basan en ciclos unificados de producción global y en cadenas de suministro globales, lo que necesita desarrollarse más es una estrategia organizativa capaz de interrelacionar a estos trabajadores y sus demandas sociales desde el lugar de trabajo hasta el ámbito global.

Los derechos habilitantes tales como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva debe estar en el núcleo de la discusión sobre las cadenas de suministro globales. Asegurar estos derechos en las EMN y sus cadenas de suministro sigue siendo un gran reto para los sindicatos.

Las CSG responsables no pueden ser promovidas sobre una base voluntaria y con herramientas de gestión generalmente unilaterales y referidas a la responsabilidad social empresarial (RSE). En los últimos treinta años las iniciativas de RSE no han logrado ofrecer un marco sostenible capaz de regular

los procesos de producción globalizados. Rana Plaza ha sido un punto de inflexión ya que demuestra claramente que los sistemas de control unilaterales no son seguros ni efectivos. Pese al desarrollo masivo de la industria de la RSE, esta no ha sido capaz de lidiar con las asimetrías entre el capital y el trabajo y su crecimiento exponencial, lo que ha conducido a un mayor deterioro de las condiciones de trabajo y a crecientes desigualdades.

El gran reto de la discusión sobre las cadenas de suministro globales es empezar a transformar progresivamente el modelo de intervención a partir de iniciativas voluntarias en un marco basado en el trabajo decente centrado en: *a)* la participación de los interlocutores sociales para fortalecer el proceso de gobernanza de las CSG en un marco tripartito, y *b)* el reconocimiento de que el desarrollo de relaciones de trabajo sólidas es un elemento fundamental para generar un cambio en las CSG y las zonas francas de exportación y mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo.

El compromiso efectivo de los sindicatos en los marcos regulatorios para enfrentar las dificultades del déficit de trabajo decente en las CSG es clave, y debe contribuir a desarrollar una metodología para evaluar los principales déficits y brechas de trabajo decente en las CSG. Este proceso debería, además, incluir el desarrollo de una perspectiva de los trabajadores sobre políticas y prácticas en las áreas de inversión, comercio y fiscalidad, no solo en el ámbito de la empresa, sino también en el nacional y global.

Zonas francas de exportación

La discusión sobre las CSG se relaciona y está interconectada con la de las zonas francas de exportación (ZFE). Estas ZFE han contribuido a la emergencia de las CSG y son su principal arteria; operan como centros de transformación de materias primas importadas que luego son exportadas para alimentar las CSG. Pese a su importancia estratégica en las CSG, o precisamente por ella, estas zonas se caracterizan por malas condiciones de trabajo y violaciones de los derechos de los trabajadores, sobre todo violaciones de la libertad sindical. Las ZFE se han multiplicado continuamente a medida que las CSG se han expandido por el mundo. En este escenario ACTRAV ha participado activamente en el proceso de fortalecer las capacidades de los sindicatos en las ZFE en dos áreas cruciales: primeramente, por el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical y negociación colectiva; y, en segundo lugar, buscando asegurar que los sindicatos logren hacer participar a los empleadores y gobiernos en las políticas socioeconómicas vinculadas a las ZFE y sus condiciones de trabajo.

El trabajo decente como marco de políticas para CSG sostenibles

Desde la perspectiva de la OIT, la cuestión de la gobernanza debería relacionarse con las cuatro dimensiones del trabajo decente, a fin de promover una evolución económica y social sostenible de las CSG¹. La OIT debe proveer un marco de políticas para identificar, medir y enfrentar las brechas de trabajo decente en las CSG. Esta línea de base debería usarse para implementar, en acuerdo con los constituyentes, políticas globales, regionales, nacionales y sectoriales dirigidas a mejorar las condiciones sociales y económicas en las CSG.

El papel de la OIT es presentar un modelo que pueda ser fácilmente usado por los constituyentes a escala bipartita o tripartita que deseen embarcarse en una nueva metodología para evaluar sus CSG y mejorar así sus condiciones. La difusión de mejores prácticas para mejorar las condiciones de trabajo en las CSG puede ser útil, pero no debe reemplazar el proyecto de un marco de políticas de la OIT para hacer evolucionar las dimensiones social y económica de las CSG.

Tal metodología debería ayudar a los constituyentes (o a los sindicatos y gerencias en el caso de las EMN) a examinar una CSG específica y, mediante la elaboración de un mapa del recorrido efectuado, obtener un cuadro claro y acordado de todos los estadios de la cadena de suministro hasta llegar al consumidor final; semejante ejercicio facilitaría el proceso de identificación de brechas en línea con las dimensiones que conforman el concepto de trabajo decente.

El próximo paso sería cómo enfrentar esas brechas. Los constituyentes deberían estructurar políticas a medida (que también se podrían basar en programas nacionales de trabajo decente, PNTD) y elaborar estrategias con objetivos e indicadores que posibiliten a los interlocutores sociales avanzar hacia CSG social y económicamente viables. Este proceso podría asimismo ser desarrollado por empresas que deseen mejorar la dimensión social de su cadena de suministro.

La cuestión de evaluar las brechas relativas a los derechos laborales en las CSG y ZFE merece especial atención. La ratificación de las normas internacionales del trabajo, en particular de los convenios fundamentales de la OIT y también aquellas que garantizan la seguridad de los ingresos, mejores condiciones de trabajo y relaciones de empleo más seguras, serían un elemento clave de una política creíble para las CSG. La implementación efectiva de esas normas por la vía de la legislación nacional y sistemas legales es un prerrequisito para mejorar las condiciones de trabajo en las CSG. Por esta razón, los marcos regulatorios en el ámbito nacional son un componente crucial del proceso de gobernanza.

1. La Agenda de Trabajo Decente de la OIT busca combinar los objetivos del empleo pleno y productivo y trabajo decente en todos los niveles, y está conformada por cuatro pilares interdependientes: empleo, normas y derechos en el trabajo, protección social y diálogo social.

Existe igualmente la necesidad de una discusión específica acerca de los países que tienen un historial pobre en ratificaciones, en particular de los convenios fundamentales, o que vienen siendo repetidamente invitados por los mecanismos de supervisión de la OIT a proporcionar informes sobre su pobre registro de implantación de las normas laborales.

¿Cómo podríamos afrontar el problema de los derechos de los trabajadores en esos países? ¿Cuál es la responsabilidad de la EMN que opera en esos países?

Debemos poner en el centro de la discusión sobre CSG la responsabilidad de las EMN en el sentido de respetar las normas internacionales del trabajo (en particular, los convenios fundamentales de la OIT y los convenios incluidos en el anexo de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT) en sus operaciones y cadenas de suministro, incluso si estos convenios no están ratificados en los países productores o, como es el caso de muchos de los Estados Miembros de la OIT, son ratificados pero no son sistemáticamente aplicados debido a la pobre gobernanza o a la falta de voluntad política.

Relaciones laborales en las cadenas de suministro globales

Es crucial desarrollar relaciones laborales transfronterizas para fortalecer la negociación colectiva y la capacidad de los sindicatos de organizar a los trabajadores en las EMN y sus cadenas de suministro. A los programas de RSE conducidos por la gerencia les falta la participación plena de los trabajadores y no han sido proyectados para desarrollar sistemas de relaciones laborales genuinos. Diferentemente, los acuerdos marco internacionales (AMI) –firmados entre las EMN y las federaciones sindicales internacionales (FSI)– se basan en una nueva dimensión de las relaciones laborales. Los AMI se fundan en la participación internacional de los trabajadores en las prácticas de regulación del negocio. Desde una perspectiva sindical, los AMI deberían conducir hacia relaciones laborales más democráticas, y por ende hacia la mejora de las condiciones de trabajo a lo largo de las cadenas de suministro globales. Estos acuerdos tienen el potencial de construir redes sindicales, promover la libertad sindical y la negociación colectiva, y ayudar a sindicarse a los trabajadores en las subsidiarias y proveedores.

Los estudios de caso recientes documentan una difusión limitada de los AMI en muchas empresas, pero revelan al mismo tiempo una serie de ejemplos de buenas prácticas que reúnen a proveedores, subcontratistas y empresas subsidiarias bajo el ámbito de aplicación del AMI. Mirando hacia el futuro, la participación de actores locales a lo largo del proceso del AMI necesita ser fortalecida: partiendo de la iniciativa inicial, pasando por las negociaciones, hasta la implementación. Los acuerdos deben basarse en relaciones sindicales transfronterizas y abarcar a los sindicatos locales de base.

El compromiso de la OIT fundamentalmente se dirige a los Estados y a la ratificación e implementación de los convenios. De esta manera, por lo

tanto, ha desempeñado un papel menor en promover relaciones sindicales globales. Los AMI son un instrumento para regular las cadenas de suministro mediante las relaciones laborales y se han desarrollado sin la asistencia directa de la OIT. No obstante ello, el interés de incluir a la OIT es expresado por los sindicatos y empresas cuando los AMI –por ejemplo de Inditex y Total o Chiquita– son firmados por el Director General de la OIT como testigo o en su presencia. La participación de la OIT otorga a los acuerdos credibilidad y legitimidad adicionales. Esta forma de diálogo social global está tan solo emergiendo, y su crecimiento continuo debe depender de la capacidad de la OIT y otros actores de apoyar adecuadamente a las partes en la negociación y ofrecerles orientación sobre cómo maximizar los impactos sociales y económicos positivos de las operaciones de las cadenas de suministro globales.

Gobernanza de las cadenas de suministro globales

Un marco de políticas basado en el trabajo decente y llevado por los constituyentes tiene que ser el principal orientador para la gobernanza de las CSG. Las regulaciones transfronterizas, el diálogo social y las relaciones laborales en las CSG también serán activos fundamentales para elevar el proceso de gobernanza allí donde exista una evidente brecha en la legislación laboral y en la implementación de las normas internacionales del trabajo. El desarrollo de acuerdos transfronterizos sectoriales nacionales también conduciría a las cruciales sinergias con los procesos legislativos.

Las normas internacionales del trabajo –en particular, el reconocimiento e implementación de los derechos habilitantes–, el diálogo social y las instituciones del mercado de trabajo son los principales cimientos de una estructura de gobernanza dirigida a las condiciones de trabajo en las CSG y ZFE, mientras la legislación laboral y la inspección del trabajo, al igual que las relaciones laborales –desde el lugar de trabajo hasta el ámbito global– son los principales instrumentos de gobernanza que pueden conducir a las mejoras económicas y sociales en las CSG.

Los actores de la sociedad civil, tales como las organizaciones de consumidores y defensoras de los derechos humanos, también pueden hacer importantes contribuciones al trabajo decente en las CSG.

A escala internacional el reto para la OIT y sus constituyentes es el de contribuir a la gobernanza global de las cadenas de suministro: mecanismos, relaciones y procesos entre Estados, entre estos y las grandes EMN, entre los mercados y las necesidades fiscales de los países, entre los constituyentes y sus organizaciones, a partir de los cuales los intereses colectivos se articulan y negocian, los derechos y obligaciones de los trabajadores son establecidos y las asimetrías entre las diferentes partes son reconocidas y reguladas por la comunidad internacional. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT puede y debe hacer una importante contribución a este proceso.

La resistencia de los trabajadores en las cadenas de suministro globales

*Huelgas salvajes, campañas
transnacionales y acuerdos internacionales*

Mark Anner

Profesor asociado de Relaciones de Trabajo y Empleo y de Ciencia Política,
y director del Centro para los Derechos de los Trabajadores (CGWR)
de la Pennsylvania State University

Este texto se basa en el artículo del autor «Labor control regimes and worker resistance in global supply chains», publicado en 2015 en *Labor History*, vol. 56, núm. 3. El autor agradece a *Labor History* por el permiso concedido para reproducir fragmentos de dicho artículo en este *Boletín*.

Los trabajadores vinculados con las cadenas globales de valor se están haciendo con estrategias nuevas para enfrentar las severas condiciones laborales en que se enmarcan las cadenas de suministro globales. Estas estrategias se configuran no solo a partir de las exigencias de los regímenes hipercompetitivos de producción global sino que también toman su forma a partir de las estructuras estatales y de las condiciones del mercado local. El alto grado de estatismo del sistema de Viet Nam, con un sindicalismo bajo control oficialista, ha originado una oleada de huelgas espontáneas sin la convocatoria ni el respaldo de los sindicatos. El carácter riguroso y despótico de las condiciones del mercado laboral de Bangladesh, sumado a la naturaleza débil y fragmentada del movimiento sindical, han lanzado a los activistas a la búsqueda de acuerdos internacionales. El control laboral hegemónico que se evidencia en Honduras se sustenta sobre la represión en el ámbito fabril; ello ha dado impulso a la afiliación sindical y a las campañas transnacionales.

Por ende, un análisis de las estrategias de los trabajadores en las cadenas de suministro globales debe iniciarse con un análisis de los regímenes de control laboral en los que aquellas están insertas. Quienes sostienen el argumento del espiral descendente de salarios sugieren que la producción va hacia donde los salarios son más bajos; pero ese razonamiento no explica por qué China continúa dominando la producción de ropa aun cuando sus salarios cuadruplican los de Bangladesh. A su vez, quienes sugieren que la producción va hacia donde la logística es más eficiente y donde la economía tiene mayor escala (como en China) no logran explicar por qué Viet Nam es uno de los exportadores de indumentaria con crecimiento más veloz en el mundo ni por qué Honduras es el mayor exportador de América Latina.

Los compradores de indumentaria de las cadenas globales de valor no solo buscan la reducción de los costos, también se proponen disminuir la posibilidad de que los trabajadores se sindiquen y se movilicen, con lo que se perturbaría la cadena de suministro. En efecto, a lo largo de este artículo se demostrará que los diez mayores exportadores de ropa que existen en la actualidad en el mundo reflejan tres modelos de control laboral. Estos consisten en regímenes de control laboral ejercidos por el Estado, por el mercado o bien por el empleador. En el caso de los regímenes de control laboral estatal, la fuerza de trabajo se controla mediante un sistema de mecanismos legales y extralegales proyectados para evitar o restringir la sindicación de los trabajadores independientes y la acción colectiva. Entre los ejemplos extremos de tales regímenes se encuentran China y Viet Nam, a los que denomino regímenes autoritarios de control laboral estatal.

En los regímenes de control laboral ejercido por el mercado la disciplina de la mano de obra se da mediante las condiciones desfavorables del mercado laboral; la afiliación sindical se reduce porque los trabajadores temen que si participan activamente en un sindicato serán pasibles de despido y quedarán desempleados o subocupados a largo plazo. Los países de bajos ingresos con mercados laborales muy débiles, como Bangladesh e Indonesia, ilustran las

versiones despóticas de los regímenes de control laboral ejercido por el mercado. Por último, entre las formas más extremas de regímenes de control laboral por parte de los empleadores se incluyen las acciones altamente represivas que toman estos en contra de los trabajadores, como las amenazas o el uso efectivo de violencia. Pueden verse ejemplos de tales regímenes represivos de control laboral por parte de los empleadores en Colombia, El Salvador, Guatemala y Honduras.

Estas tres formas generales de control no se excluyen mutuamente ni son estáticas: todos los países han tenido elementos de cada sistema y todos están sujetos a cambios en el curso de sus respectivas historias. En Bangladesh se da un régimen de control laboral ejercido por el mercado; pero en ese país también se registraron asesinatos de trabajadores comprometidos en la organización de acciones colectivas. Y en Viet Nam el control está primordialmente en manos de un Estado autoritario, pero el temor al desempleo también acecha y contribuye a la disciplina de los trabajadores. En definitiva, estas son las tipologías de los regímenes de control laboral que se corresponden con los modelos dominantes de control, lo que no significa que sean excluyentes ni estáticas. Deben concebirse como una herramienta heurística para dilucidar las relaciones entre los regímenes ideales y típicos de control laboral, que en la totalidad de los casos se presentan en grados diversos.

En este artículo se hace una segunda consideración: las manifestaciones más extremas de los tres modelos de control laboral descritos anteriormente han dado nacimiento a tres tipos de resistencia por parte de los trabajadores: huelgas espontáneas sin convocatoria ni respaldo de los sindicatos, es decir, las huelgas salvajes, acuerdos internacionales y campañas transnacionales. Vale decir que, parcialmente, las manifestaciones de los trabajadores toman su forma según el modelo de control vigente. Aquellos trabajadores con escaso poder en el mercado laboral verán limitada su efectividad en el momento de sindicarse y protestar a escala de empresa ya que se los puede reemplazar con facilidad; por su parte, los trabajadores que se enfrentan a un modelo en que los empleadores ejercen represión con la complicidad del Estado serán reticentes a creer que pueden resolver sus reivindicaciones a escala local.

Si los trabajadores de un régimen autoritario son pasibles de penas de reclusión por el hecho de desarrollar vínculos con intereses externos, mostrarán renuencia a las campañas transfronterizas o a los acuerdos internacionales para buscar una solución a los males que los aquejan. En su lugar, en estos regímenes prevalecen con frecuencia las huelgas espontáneas o salvajes, ya que los trabajadores deben eludir los sindicatos oficialistas, y el internacionalismo sindical no es una opción; dado que solo se permite el funcionamiento de un único sindicato oficial y esta entidad con aprobación estatal no representa verdaderamente los intereses de los trabajadores, estos últimos se ven obligados a tomar cartas en el asunto y llevar adelante huelgas no autorizadas. No obstante, tal como veremos, deben hacerlo con sumo cuidado y, sobre todo, proteger la identidad de sus dirigentes.

Cuadro 1. Regímenes de control laboral, patrones de resistencia y casos por países

Régimen de control laboral	Tipos de resistencia	Casos por países
Oficialismo estatal	Huelgas espontáneas	Viet Nam
Despotismo de mercado	Acuerdos internacionales	Bangladesh
Empleadores represivos	Campañas transnacionales	Honduras

Los acuerdos internacionales se sustentan sobre los acuerdos marco internacionales, pero se sitúan un paso más adelante y, mediante convenios vinculantes, las principales empresas de las cadenas globales de valor asumen la responsabilidad por el costo del trabajo digno. El ejemplo más reconocido de tales convenios puede verse en Bangladesh, que no por mera coincidencia es uno de los casos más extremos de régimen de control laboral ejercido por el mercado. En Bangladesh las condiciones del mercado laboral eran tan desfavorables para los trabajadores que, para encontrar una salida a las desventajas del mercado local, se hizo necesario rebasar los límites del Estado nacional y recurrir a la presión internacional mediante un acuerdo de este tipo.

Finalmente, las campañas transnacionales han surgido en los regímenes represivos de control laboral ejercido por los empleadores; las amenazas físicas que estos esgrimen marcan el tenor de las campañas internacionales de los activistas locales, quienes así dan voz a su preocupación y generan máximo impacto. Honduras ejemplifica un caso de régimen represivo de control laboral ejercido por los empleadores porque los empleadores han recurrido con frecuencia al uso o a la amenaza de violencia para mantener el control laboral. No es obra de la casualidad que Honduras tenga una de las tradiciones más efervescentes en lo que respecta a efectividad en campañas transnacionales. El cuadro 1 muestra un resumen de los regímenes de control laboral, los tipos de resistencia y ejemplos de casos por países.

Control laboral y resistencia de los trabajadores en las cadenas de suministro globales

Las teorías tradicionales de control laboral –con frecuencia denominadas teorías de los procesos laborales– tienen su punto de partida en la planta fabril. Michael Burawoy (1979) observó que los empleadores logran el consentimiento de los trabajadores, por ejemplo, alentándolos a producir más y a competir entre sí. Con esto los empleadores «construyen consentimiento» al hacer que los trabajadores participen del sistema. En los decenios siguientes se registró un gran caudal de análisis doctrinarios que estudiaron los mecanismos ocultos e informales del control hegemónico, del consentimiento y de la resistencia dentro de las relaciones capital-trabajo.

Este artículo se nutre de esa tradición y establece enlaces entre los regímenes nacionales de control y la dinámica internacional de las cadenas de

suministro. En el contexto de la presión competitiva mundial, explora los modelos de control laboral en el puesto de trabajo, en el mercado laboral y a escala estatal. Es bien sabido que la formación de los Estados nacionales, por ejemplo, se ha vinculado con los modelos de control laboral mediante el uso que hace el Estado de sus fuerzas de seguridad para controlar la conflictividad laboral. Los Estados comunistas ofrecen un ejemplo extremo de incorporación y control laborales. En el estudio que hacen de los sindicatos en los países comunistas, Alex Pravda y Blair Ruble (1986) observan cómo se adhirieron estos sistemas al modelo leninista de sindicatos de función dual donde los sindicatos quedan subordinados al Estado y, para defender el sistema socialista, deben fomentar la productividad laboral, la función de productividad. A la vez, los sindicatos deben proteger a los trabajadores para evitar que sufran un trato indebido por parte de la dirección empresarial, es decir, ejercer la función de protección laboral. Con el transcurso del tiempo, en numerosos países socialistas la función de productividad adquirió mayor trascendencia que la función de protección, y el control de los sindicatos pasó del Estado al partido.

Los regímenes de control laboral ejercido por el mercado son, de muchas formas, la cara opuesta de los regímenes de control laboral estatal, en particular en términos de regulación del trabajo y capacidad de implementación. Los trabajadores tienen menos poder de negociación cuando la situación económica es adversa: los altos niveles de desempleo los obligan a aceptar condiciones precarias de trabajo y los vuelven cautos a la hora de sindicarse por el temor que genera el hecho de que se los pueda reemplazar fácilmente. Webster, Lambert y Bezuidenhout (2008, pág. 52) sostienen que el aumento en la flexibilidad del mercado laboral ha dado origen a un «despotismo del mercado», que representa el retorno de una «antigua» forma de control a partir del poder coercitivo del mercado en el que «el látigo mercantil se blandió para disciplinar a los trabajadores».

Toda dinámica del mercado laboral que incrementa en los trabajadores la sensación de vulnerabilidad (ya sea un incremento en el empleo a tiempo parcial, los contratos a corto plazo o la tercerización) también incrementará el control laboral. En estos contextos, los trabajadores se inclinan a tolerar las malas condiciones y los salarios bajos frente a la alternativa de arriesgarse a quedar desempleados y en la pobreza; la razón es el temor a que si alzan sus voces puedan perder sus trabajos. Los indicadores de los regímenes de control ejercidos por el mercado laboral son los salarios bajos y una proporción alta de desempleo o subocupación de la fuerza laboral. Debido a los bajos costos para su puesta en marcha y a las grandes presiones competitivas, la industria de la indumentaria se destaca por sus salarios bajos, la subcontratación y prácticas de precarización laboral. Sin embargo, algunos países deben hacer frente a circunstancias mucho más difíciles que otros. Recientemente, el Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC, 2013) recabó los datos de los salarios predominantes en el mercado y de los salarios vitales; al compararlos, se

Cuadro 2. Porcentaje de la canasta básica familiar cubierto por los salarios predominantes, 2011

	Salario predominante (en dólares estadounidenses)	Salario/Canasta básica (en porcentajes)
Bangladesh	51,67	14
China	214,49	36
Honduras	250,01	47
Indonesia	142,32	22
México	376,27	67
Viet Nam	112,09	29

Fuente: WRC (2013).

observa que Bangladesh exhibe el índice más bajo de salarios entre los principales exportadores de ropa y que este salario solo cubre el 14 por ciento de las necesidades básicas de una familia (véase el cuadro 2).

El último sistema de control laboral es la represión ejercida por el empleador en el lugar de trabajo. Como ya se comentara anteriormente, la mayoría de las teorías referidas al control laboral comienzan con los empleadores y el lugar de trabajo. Es precisamente en el punto de producción donde al capital más le interesa garantizar la disciplina de los trabajadores para poder concretar sus ganancias. David Harvey (2004) asegura que es significativo el capital que aún se acumula mediante la desposesión, a partir de lo que denomina depredación, fraude y violencia. Ciertamente, en algunas regiones de América Latina y Asia se asiste a un aumento en la violencia que se esgrime contra los dirigentes sindicales y trabajadores activistas. Es por todos conocido que los empleadores colombianos han recurrido durante decenios a las fuerzas paramilitares para deshacerse de los sindicalistas (Gill, 2007); y desde inicios de la primera década del siglo XXI en El Salvador y Honduras los activistas han sido blanco de amenazas de violencia en casi todas las ocasiones que han intentado conformar sindicatos (CGWR y WRC, 2015).

Resistencia de los trabajadores

Los tres modelos de control laboral extremo descritos hasta aquí favorecen el surgimiento de los tres tipos de resistencia de los trabajadores, tanto nacional como transnacional, ya presentados: huelgas, acuerdos internacionales y campañas transfronterizas. Desde el inicio mismo de las relaciones de empleo, las huelgas han sido un mecanismo fundamental para los trabajadores que buscan dar con una solución a sus inquietudes. En efecto, mientras que investigadores tales como James Scott (1985) han contribuido al conocimiento de las formas cotidianas de resistencia como el «robo hormiga» y el ausentismo, Elizabeth Perry (1995, pág. 7) sostiene con razón que «la huelga es solo un arma en el arsenal de los trabajadores, pero es especialmente eficaz

e importante». Son dos las razones por las que las huelgas sin convocatoria ni respaldo sindicales son la forma más común de resistencia por parte de los trabajadores cuando el control laboral es ejercido por el Estado. En primer lugar, los sindicatos oficialistas tienen interés en mantener relaciones laborales armoniosas como consecuencia de los lazos que los unen con el Estado y con el partido; por ello no responden a las necesidades de los trabajadores, sobre todo de quienes están empleados en las empresas privadas de capitales extranjeros, que se destacan por la debilidad de los sindicatos y por la severidad de las condiciones de trabajo. En segundo lugar, el Estado evita que los trabajadores estrechen vínculos sólidos y directos con los grupos internacionales de defensa de los derechos laborales. Entonces, por un lado, el Estado obstaculiza el acceso a los mecanismos nacionales institucionales y formales que podrían ocuparse de las inquietudes de los trabajadores y, por otro lado, impide que los trabajadores tengan la capacidad de buscar lo que Keck y Sikkink (1998) denominan el «efecto boomerang». Esto equivale a decir que se les imposibilita ejercer sobre el Estado una presión externa mediante alianzas transnacionales. Con esto, a los trabajadores no les queda sino una única opción: tomar el problema en sus propias manos y adoptar acciones colectivas localizadas.

Los acuerdos internacionales se nutren de los acuerdos marco internacionales (AMI). Con el objetivo de hacer a las empresas líderes de las cadenas de suministro globales responsables por sus prácticas en las relaciones de empleo y por las condiciones de los proveedores, los sindicatos internacionales han asumido la tarea de suscribir diversos AMI con empresas multinacionales (EMN) (Hammer, 2008). Estos acuerdos exceden el ámbito de la empresa y del Estado nacional y alcanzan convenios laborales a escala transnacional; a diferencia de lo que ocurre con los programas de responsabilidad social empresarial, estos acuerdos se negocian entre los trabajadores y las multinacionales. No obstante, las cláusulas de estos acuerdos pueden ser algo imprecisas, no son vinculantes y no abordan la problemática de la fijación de precios.

En 2013 se produjo una transformación sustancial con ocasión de las negociaciones entabladas entre los sindicatos y las multinacionales en el marco del Acuerdo sobre Incendios y Seguridad de la Edificación de Bangladesh. En virtud de este acuerdo, al que junto con Anner, Bair y Blasi (2013) hemos denominado un «acuerdo de responsabilidad del comprador», las empresas líderes (los compradores en las cadenas de suministro globales) son solidariamente responsables por las condiciones en su cadena de abastecimiento; asimismo, son parcialmente responsables por los costos de producir sus productos bajo condiciones dignas de trabajo. El acuerdo hace hincapié sobre la seguridad de los edificios en Bangladesh, pero su marco bien podría expandirse y abarcar otras temáticas y más países.

No es casual que tal convenio se haya proyectado de modo que incluya problemas propios de Bangladesh, con su régimen de control laboral ejercido

por un mercado despótico. Es indudable que el dramático colapso del edificio Rana Plaza motivó el acuerdo, pero este hecho por sí mismo no alcanza para dar cuenta del resultado obtenido: un acuerdo de gran alcance internacional en el que las multinacionales del hemisferio norte (en su mayoría europeas) accedieron a un incremento en el precio que pagan por la producción de sus productos con el objetivo de garantizar edificios seguros. La razón por la que los activistas sindicales y sus aliados se lanzaron a la búsqueda de un acuerdo transnacional de tal naturaleza radica en que las condiciones del mercado doméstico han debilitado en tal grado a la fuerza laboral que un planteamiento nacional más tradicional solo hubiera sido reflejo de esta debilidad y, por ende, poco hubiera contribuido a solucionar los problemas que aquejan a los trabajadores. A ello se debe que, en este contexto, la elección lógica para los activistas sindicales fuera una presión transnacional que adoptara la forma de un acuerdo vinculante.

El tercer patrón de resistencia de los trabajadores, las campañas de sindicación transfronterizas, se funda en una historia prolongada y compleja de internacionalismo obrero que se remonta a doscientos años. Como documentara Lewis Lorwin (1929 y 1953), los siglos de vida del internacionalismo sindical fueron moldeados por la migración en masa de los trabajadores, la competitividad de los mercados mundiales, las guerras y los ideales socialistas de emancipación de la fuerza laboral. En palabras de Roland Erne (2008), aunque el movimiento obrero ha estado primordialmente anclado en su Estado nacional mediante pactos sociales neocorporativistas y cosmovisiones nacionalistas, las presiones creadas por la era más reciente de globalización económica también han contribuido a que se estrechen lazos más allá de las fronteras.

Las preguntas más complejas que surgen son: ¿cuándo reivindicará el movimiento de los trabajadores el internacionalismo? Y, cuando ello ocurra, ¿qué forma adoptará? Sobre la base de la bibliografía especializada en la defensa transnacional de los derechos de los trabajadores y las cadenas de suministro globales, sostengo que el movimiento sindical muestra una mayor tendencia a buscar la solidaridad transnacional cuando se ve impedido de resolver sus reivindicaciones a partir de las estructuras nacionales y cuando recibe influencia de las ideologías clasistas (Anner, 2011). Lo que también sugiero aquí es que las formas extremas de los regímenes de control laboral ejercido por los empleadores mediante el uso efectivo o la amenaza de violencia proporcionan al activismo sindical un mecanismo para enmarcar su problemática y, a la vez, propician en particular la efectividad de las campañas transfronterizas.

Regímenes de control laboral y reestructuración de las cadenas de suministro globales de la confección

Resistencia de los trabajadores en las cadenas de suministro globales

Los modelos actuales de los regímenes de control laboral en el sector de la indumentaria son, en gran parte, una consecuencia de la reestructuración y los cambios de las reglas del comercio de las que germinó una nueva dinámica de hipercompetitividad. En 2001 la Organización Mundial del Comercio (OMC) incorporó a China como miembro. La posición de China mejoró cuando los Estados miembros de la OMC negociaron el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido que el 1.º de enero de 2005 puso fin al sistema que vinculaba el comercio de la indumentaria a restricciones de cupo. En 2003 China superó a México como mayor exportador hacia los Estados Unidos y se convirtió en el mayor exportador de ropa a todo el mundo. La competitividad de Asia aumentó aún más con el Acuerdo bilateral entre los Estados Unidos y Viet Nam de 2001. Al igual que China, Viet Nam ejercía el control laboral mediante los sindicatos bajo el mando del Estado pero con salarios mucho más bajos.

Otro de los factores que le dan forma a la dinámica de la competitividad en el sector de la indumentaria es la concentración de marcas y, en especial, de minoristas en relación con los proveedores. Debido a que los costos para la puesta en marcha de la actividad de la indumentaria son relativamente bajos la producción se ha dispersado ampliamente en numerosas fábricas de países emergentes. Hacia 2006 se totalizaban 3500 zonas francas de exportación, cada una con diversas fábricas independientes que empleaban a 66 millones de trabajadores en 130 países¹. A la par de esta dispersión de la producción, los minoristas concentraban en alto grado su poder gracias a los avances en logística y tecnología. El resultado fue un fuerte incremento en el monopsonio de la cadena de valor (consolidación de poder de las empresas líderes con relación a los proveedores de los sectores secundarios), que se ilustra en una cantidad enorme de pequeños productores de ropa obligados a competir entre sí para acceder a contratos con un número limitado de minoristas y fabricantes. En este contexto, los minoristas y otros compradores determinan en buena parte el precio que pagarán por prenda (Abernathy y otros, 1999).

Estos cambios macropolíticos y macroestructurales han tenido dos efectos dominantes en la dinámica del lugar de trabajo. Primero, la capacidad de las empresas líderes (de los sectores primarios) para fijar el precio que ha de pagarse a los contratistas de producción más pequeños ha generado salarios persistentemente bajos. Segundo, las empresas líderes imponen la práctica de definir el inventario de sus órdenes de compra a último momento, lo que ha causado una crisis de intensidad de trabajo en las plantas fabriles. El precio real

1. El sector de la indumentaria conforma una gran parte de la producción de las zonas francas de exportación (ZFE), aunque no su totalidad. En las ZFE también se produce electrónica y otras manufacturas ligeras.

en dólares estadounidenses por metro cuadrado de ropa que ingresa el mercado estadounidense registró una disminución del 46,20 por ciento entre 1989 y 2011 (Anner, Bair y Blasi, 2013). Esto es un indicio claro de que los proveedores de indumentaria están produciendo con márgenes económicos cada vez más estrechos, conforme se intensifica la competitividad entre los proveedores.

La duración de la jornada laboral acusa uno de los impactos más directos de la transición hacia plazos de entrega más cortos, más variedad de estilos y órdenes más volátiles. Las horas adicionales obligatorias, excesivas y sin una compensación adecuada son un problema endémico en la industria mundial de la indumentaria. Cada nuevo trabajador que se contrata representa costos de capacitación y costos fijos de prestaciones sociales para los empleadores; por ello muchas empresas prefieren mantener una fuerza laboral pequeña y exigen que estos empleados trabajen horas excesivas durante los periodos pico de demanda. En efecto, las prácticas que consisten en completar el inventario a último momento han significado que las empresas líderes del sector tienen más y más capacidad de transferir a sus proveedores los riesgos asociados con la demanda volátil de sus productos y, a su vez, los proveedores trasladan esa carga a sus trabajadores.

El resultado de este crecimiento en la competitividad –con su consecuente dinámica de fijación de precios y contratación de proveedores– es que todos los principales países exportadores de indumentaria ahora encajan en al menos uno de los tres modelos de regímenes extremos de control laboral antes descritos. Los mayores exportadores de indumentaria hacia los Estados Unidos son China y Viet Nam, países con regímenes autoritarios de control laboral ejercido por del Estado. Ciertamente, alrededor de la mitad de toda la ropa importada en los Estados Unidos (y el mundo) proviene de estos dos países. Bangladesh e Indonesia ocupan el tercer y cuarto lugar, respectivamente, de mayores exportadores de indumentaria hacia los Estados Unidos; ambos tienen regímenes de control laboral ejercido por un mercado despótico. El quinto mayor exportador de indumentaria hacia los Estados Unidos es Honduras, que tiene un régimen represivo de control laboral ejercido por los empleadores. Honduras es también el mayor exportador latinoamericano de indumentaria hacia los Estados Unidos, tras haber superado en los últimos años a los más poderosos de la región, como México y República Dominicana. Es evidente la drástica disminución de las exportaciones mexicanas de ropa hacia los Estados Unidos.

Con certeza, parte de este cambio en la dinámica comercial encuentra su explicación en los costos. México registra uno de los índices de salarios más altos predominantes en el sector textil y no ha podido competir con otros países, en particular en 2011 en Bangladesh, tal como se aprecia en el cuadro 2. Sin embargo, si nos limitáramos a una fundamentación basada en la espiral descendente de salarios, no se describiría todo el panorama porque la mayor producción de indumentaria proviene de China y allí los salarios son mucho más altos que en Bangladesh. Los niveles salariales tampoco explican

por qué las exportaciones de América Latina están dominadas por Honduras, donde los salarios son más elevados que en otros países que se dedican a la exportación de ropa, como Nicaragua.

Las decisiones de contratar a los proveedores responden sin duda a numerosos factores, como la escala de producción, capacidades logísticas, infraestructura y demás; pero estos planteamientos tradicionales que se centran en la contratación de proveedores tampoco nos dan una perspectiva completa. Ello se debe a que, además de intentar evitar el aumento de los costos, los inversores quieren limitar el potencial que encierran los sindicatos fuertes y activos de perturbar las operaciones de sus cadenas de valor. A las ventajas con respecto a los costos de producción y a la infraestructura se les suma alguna forma de control laboral que todos los mayores países exportadores de indumentaria les ofrecen a los inversores.

En el siguiente apartado exploraré cada uno de los tres modelos de control laboral y de resistencia de los trabajadores a partir de tres estudios de caso: control laboral autoritario ejercido por el Estado y huelgas espontáneas en Viet Nam; control laboral ejercido por un mercado despótico y acuerdos internacionales en Bangladesh; y control laboral represivo ejercido por los empleadores y campañas transfronterizas de sindicación en Honduras.

Control laboral autoritario ejercido por el Estado y huelgas espontáneas: Viet Nam

Hacia 2011 el sector de la confección de Viet Nam empleaba a 2 millones de trabajadores, con lo que se posicionaba como la mayor fuente de empleo formal de ese país (Better Work Vietnam, 2011). La producción de indumentaria en Viet Nam sigue siendo de mano de obra intensiva, con poca tecnificación, y permanece en el segmento de corte, confección y terminado (Gereffi y Frederick, 2010), si bien se registra un crecimiento de la producción de productos completos en los últimos años. Los salarios se han rezagado con respecto a los índices de inflación y, como se observa en el cuadro 2, cubren solo el 29 por ciento de las necesidades básicas de los trabajadores. En el sector se perciben otros problemas como el carácter crónico de las horas adicionales, una dirección empresarial abusiva y comida de mala calidad en los comedores de los lugares de trabajo (Anner, 2014).

No obstante, la capacidad de respuesta de los trabajadores ante esta problemática se ve coartada por el régimen de control laboral ejercido por el Estado. El control que opera el Partido Comunista sobre los sindicatos tiene firmes cimientos tanto en las normas como en la práctica. El derecho laboral establece que «los sindicatos son parte integral del sistema político de la sociedad vietnamita bajo el liderazgo del Partido Comunista». En su artículo 4.6, la Ley de Trabajo reformada expresa que su propósito es «desarrollar relaciones de empleo armoniosas, estables y avanzadas». Ha de mencionarse que esta ley solo

permite el funcionamiento de una única entidad nacional que reúna a los trabajadores, la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL), cuyos dirigentes nacionales son designados por el Partido Comunista. La legislación de este país permite las huelgas, sin embargo, los sindicatos oficiales son quienes deben convocarlas o autorizarlas. Y los sindicatos, que se atienen al dictado del Partido Comunista y a su deseo de control social y paz laboral, no convocan a este tipo de medidas. El régimen tolera huelgas aisladas a escala de la empresa siempre que se concentren en demandas y reclamos económicos, pero no muestra tolerancia alguna para con las huelgas que son coordinadas, que comporten algún tipo de violencia o que se vinculen con reivindicaciones políticas. Quienes lideren tales acciones son pasibles de arresto y penas de reclusión.

En este contexto de control laboral estatal mediante los sindicatos bajo el mando del partido, Viet Nam ha sido testigo de una de las mayores oleadas de huelgas espontáneas y sin respaldo sindical en su historia contemporánea. En la década de 1990 se registraron menos de 100 huelgas por año, pero ese número creció a 387 en 2006; y para 2011 esa cifra aumentó a 978. Las huelgas ponen de manifiesto los problemas comunes de los trabajadores, como los salarios y las prestaciones sociales. Las protestas se centran, asimismo, en la mala calidad de la comida que se les ofrece a los trabajadores en los comedores o en el maltrato que reciben de sus supervisores. Ha de resaltarse que las huelgas tienden a ser cortas (un promedio de tres días de duración) y con alto grado de éxito. En el 95 por ciento de las 97 huelgas que he estudiado, los trabajadores lograron una respuesta positiva para al menos una de sus reivindicaciones (Anner, 2014). Dado que los trabajadores temen que se los identifique como dirigentes de las huelgas, con frecuencia los empleadores se ven obligados a debatir las demandas con grandes grupos de obreros: para determinar la respuesta que ha de darse se evalúan los aplausos del grupo de trabajadores a medida que se trata cada punto (*ibid.*).

Esta forma de acción de los trabajadores puede entenderse no solo en el marco de las condiciones severas y los salarios bajos sino también en términos de la naturaleza del régimen de control laboral. Se trata de huelgas dirigidas por los trabajadores porque los sindicatos no convocan a este tipo de acción. Son medidas que se limitan a una sola planta fabril: el Estado tolera las huelgas aisladas pero no aquellas que conllevan una actividad coordinada. Se las percibe como huelgas que carecen de una dirección concreta debido a que si alguien dirigiera abiertamente estas acciones, sería considerado como un trabajador conflictivo y se enfrentaría a penas de reclusión.

Los compradores les imponen a los proveedores plazos de entrega muy breves; aquí también los trabajadores encuentran una fuente de poder que llevan a la práctica con huelgas espontáneas. Howard Kimeldorf (2013) afirma que las tareas sujetas a plazos les dan a los obreros una fuente de poder que pueden aprovechar para tomar medidas que causen trastornos en las operaciones. En el sector de la confección se debe cumplir con órdenes de compra urgentes: se han de satisfacer las necesidades de los minoristas en un sistema

de ventas donde las modas y las temporadas cambian permanentemente; esto significa que una huelga breve puede imponer una considerable presión sobre los empleadores, que se ven obligados a lograr que los trabajadores vuelvan con rapidez a las líneas de producción. En efecto, la investigación de campo que llevé a cabo en Viet Nam sugiere que es posible que las marcas y los minoristas incluso lleguen a comunicarse con los contratistas que atraviesan una huelga con la finalidad de exigirles que la resuelvan con rapidez para el oportuno cumplimiento de la orden de compra. Esta es otra de las razones por las que en Viet Nam las huelgas salvajes tienen tal grado de éxito.

Aún queda por averiguar qué es lo que dejan tras su paso estas huelgas espontáneas sin respaldo sindical. Si bien ha de destacarse su grado de éxito, es menester mencionar que son acciones breves que conducen a compensaciones rápidas. El resultado es que se repiten los mismos problemas y los trabajadores deben renovar una y otra vez su esfuerzo y realizar paros con la meta de satisfacer demandas básicas. Para lograr soluciones que se sostengan en el tiempo se requeriría una transformación del sistema de control laboral ejercido por el Estado. Aquí, el impacto de la oleada actual de huelgas es más limitado, aunque no insignificante. De hecho, una oleada de huelgas a inicios de la década de 1990 contribuyó a que la Asamblea Nacional se decidiera a legalizar las huelgas en 1994 (Kerkvliet, 2001). La oleada de huelgas entre 2005 y 2006 produjo un aumento relevante de los salarios mínimos nacionales (Tran, 2007). Recientemente, a partir de la acción de un grupo de huelguistas, la Asamblea Nacional incorporó a la reforma del Código Laboral el capítulo referido al diálogo en el trabajo, que entró en vigencia el 1.º de mayo de 2013². La reforma exige que los trabajadores elijan a sus representantes y que celebren reuniones trimestrales con la gerencia para debatir temas relacionados con la producción, la implementación de convenios de negociación colectiva, condiciones laborales y demás puntos que soliciten los representantes de los trabajadores³.

Control laboral ejercido por un mercado despótico y acuerdos internacionales: Bangladesh

Bangladesh ofrece un ejemplo extremo de un régimen de control laboral ejercido por un mercado despótico. Con una población de 155 millones de habitantes y una fuerza laboral de más de 76 millones de personas, alrededor del 32 por ciento de los trabajadores están subocupados, el 31,5 por ciento de la población vive en la pobreza y el producto interno bruto (PIB) por habitante es de 840 dólares estadounidenses (Banco Mundial, 2015). En 2011 los trabajadores de Bangladesh percibieron en promedio un salario mensual de

2. Entrevistas realizadas por el autor, Ciudad Ho Chi Minh y Hanoi, marzo y abril de 2014.

3. Código Laboral de Viet Nam, capítulo V, artículos 63 a 65; decreto 60/2013/ND-CP.

52 dólares estadounidenses. Este país tiene una larga reputación de abonar los salarios más bajos entre los mayores productores de la industria. Como se detalla en el cuadro 2, estos salarios cubren apenas el 14 por ciento de las necesidades básicas (WRC, 2013). La subcontratación, el empleo a medio tiempo, el trabajo temporal y la informalidad contribuyen a que los trabajadores se sientan afectados por una vulnerabilidad extrema, característica de un régimen de control laboral ejercido por un mercado despótico.

La vulnerabilidad del mercado laboral también ha influido en la profunda fragmentación del movimiento obrero. Esto ha restringido en gran medida la capacidad de la fuerza laboral para sindicarse y exigir más protección social como parte de un contramovimiento, según podría haber anticipado Karl Polanyi (2001). Los contramovimientos presuponen con frecuencia un cierto grado de poder estructural para que lleguen a ser efectivos. Los obreros de la confección, que carecen de poder en el mercado laboral, carecen, además, del poder para exigir una protección estatal más eficaz. En Bangladesh el resultado se refleja en una Inspección General del Trabajo corrupta y en una protección social insuficiente. Los trabajadores no pueden esperar a que la solución a sus problemas más acuciantes provenga del Estado. De hecho, Bangladesh es uno de los pocos países en que los trabajadores de las zonas francas no se ven plenamente amparados por los derechos de libertad sindical.

La hipercompetitividad de la industria mundial de la indumentaria contribuye a un sistema que apunta al ahorro de costos no solo con los salarios bajos, sino también con precios bajos en los alquileres de inmuebles. Los gastos en este concepto son, después de los salarios, uno de los mayores costos para la industria de la indumentaria. La presión por bajar los alquileres a su mínimo posible ha sido la causa de condiciones de los edificios en extremo inseguras. La demostración más brutal de esta tendencia ocurrió el 24 de abril de 2013, cuando los trabajadores de la confección en Bangladesh fueron víctimas del peor desastre en la historia de esta industria. Un edificio de ocho pisos, el Rana Plaza, en el que tenían sede cinco fábricas, colapsó y en el derrumbe murieron más de 1100 trabajadores; la catástrofe del Rana Plaza no fue la única en su tipo. Desde 2005 ocurrieron once catástrofes de magnitud en plantas fabriles dedicadas a esta industria, en las que perdieron la vida 1728 obreros.

Lo más terrible de estas tragedias es que en muchos casos los empleadores habían recibido la notificación de que sus edificios no ofrecían seguridad, pero se negaron a detener la producción porque debían cumplir con los ajustados márgenes de tiempo que les imponían los compradores. Por ejemplo, el día anterior al derrumbe del Rana Plaza, un funcionario lo inspeccionó y lo declaró inseguro. La planta baja del edificio estaba ocupada por un banco, que de inmediato organizó la evacuación de sus empleados. Las plantas superiores estaban ocupadas por fábricas de confección. Esas fábricas intentaban cumplir con los plazos de producción exigidos por las marcas y por los minoristas en el marco de un sistema de subcontratación. Esto ilustra

el impacto que tiene la dinámica de las etapas iniciales de las cadenas de valor sobre las condiciones laborales. Vale decir, el régimen de control que ejerce el mercado despótico no es únicamente resultado de las condiciones del mercado laboral nacional, sino también de las exigencias de las cadenas globales de valor, con sus prácticas de fijación de precios y de contratación.

Lo que también fue de gran relevancia tras el incidente del Rana Plaza fue la respuesta de la fuerza de trabajo que le siguió. Los trabajadores se manifestaron para exigir que el Estado les brindara una mejor protección; el movimiento sindical internacional y las organizaciones no gubernamentales (ONG) dedicadas a la defensa de los intereses de los trabajadores comenzaron de inmediato a ejercer presión sobre las empresas líderes para que asumieran mayor responsabilidad en lo que respecta a condiciones seguras para la producción de sus prendas. Las ONG que defienden a los trabajadores a escala internacional ya se habían declarado a favor de un acuerdo que tratara la seguridad de las instalaciones y contra los incendios. Cuando ocurrió el desastre del Rana Plaza, las empresas europeas respondieron rápidamente a la presión de los trabajadores y a la indignación pública: suscribieron lo que se convertiría en el Acuerdo sobre Incendios y Seguridad de la Edificación de Bangladesh.

Este acuerdo representa un avance significativo entre una generación de acuerdos marco internacionales. Al igual que los AMI, el acuerdo se negoció con los sindicatos y, por lo tanto, es un avance con respecto a los códigos corporativos tradicionales de conducta que o bien son unilaterales o bien son el fruto del esfuerzo mancomunado con las ONG, pero no con los trabajadores. El acuerdo difiere de otras iniciativas en que es legalmente vinculante e incluye una cláusula de fijación de precios. Según el texto convenido, las marcas y los minoristas que suscribieron el acuerdo se comprometen a que los precios de sus contratos permitan a los contratistas producir en edificios seguros, si bien en la práctica hay cierta reticencia a pagar⁴.

Algunos observadores opinan que el acuerdo fue una solución de arriba hacia abajo. No obstante, es importante resaltar que Bangladesh fue testigo de una oleada considerable de protestas de los trabajadores y, en este sentido, tiene algo en común con la oleada de huelgas en Viet Nam. Sin embargo, la vasta mayoría de las fábricas no están sindicadas y, en las pocas fábricas que sí lo están, los sindicatos son más bien endeble y se encuentran fragmentados. Por lo tanto, la oleada de protestas ha tenido menos fuerza que en Viet Nam porque el despotismo del mercado ha debilitado el poder de negociación en el ámbito nacional. La consecuencia es que los trabajadores de Bangladesh han trascendido el Estado nacional y se han asociado con sindicatos y ONG internacionales para buscar una solución a algunas de sus reivindicaciones con el respaldo de un acuerdo internacional.

4. Entrevistas realizadas por el autor a los fabricantes de ropa de Bangladesh, en la región de Dhaka, entre el 22 y el 30 de junio de 2015.

Aquí es notable el papel que desempeñan el poder y el marco simbólicos. Cuando los trabajadores activistas de Bangladesh emprendieron el camino del transnacionalismo sindical, las imágenes del horror causado por el derrumbe del Rana Plaza sirvieron como elementos vergonzantes contra las marcas y minoristas del norte del mundo. En suma, la presión proveniente del movimiento sindical internacional y de las ONG, sumada a la movilización de los trabajadores, fue el origen de algunos cambios para la fuerza laboral de ese país, a pesar de que se encontraran en una desventaja extrema en lo referido a su poder en el mercado. En la actualidad, en virtud de un acuerdo vinculante, los compradores están comprometidos a que con los precios de sus contratos la seguridad de los edificios sea viable; además, el salario mínimo nacional aumentó en un 77 por ciento en enero de 2014. También se reformaron las leyes laborales, aunque algunas de las modificaciones resultaron inadecuadas y su implementación continúa siendo conflictiva. Al momento de la redacción de este artículo, el texto definitivo que regula los procedimientos de implementación aún estaba en proceso de debate y elaboración.

Control laboral represivo ejercido por los empleadores y solidaridad transfronteriza: Honduras

Honduras, el país más violento del mundo por su tasa anual de homicidios por habitante, representa el clima de violencia y su uso para el control laboral. Si bien Honduras no experimentó la represión extrema de escuadrones de la muerte (como ocurriera en los vecinos países de El Salvador y Guatemala durante la década de 1980), las fuerzas de seguridad estatal y los grupos paramilitares sí reprimieron a las fuerzas laborales (Acker, 1988). No obstante, Honduras ha visto uno de los movimientos sindicales relativamente más fuertes de América Central, que tiene sus orígenes en la gran huelga de trabajadores bananeros de la década de 1950 (MacCameron, 1983). En parte como resultado de este legado, durante los años 1990 los sindicatos hondureños sumaban afiliados en muchas más plantas exportadoras de ropa que cualquier otro país de la región (Anner, 2011). Al contrario de lo que ocurre en Viet Nam, en Honduras ha existido una tradición pujante de sindicalismo independiente. Y a diferencia de Bangladesh, el movimiento obrero se ha mostrado relativamente menos fragmentado. Estas son las bases que permitieron sostener las campañas sindicales nacionales.

Sin duda, las condiciones del mercado laboral despótico han ido en detrimento de los intentos de sindicación. Con todo, en Honduras los salarios son más elevados y los mercados son algo mejores que en Bangladesh. El factor más relevante en el control de la fuerza laboral proviene de los empleadores, que buscan el desarrollo de medidas para evitar la actividad sindical, como la insistencia en fomentar los sindicatos de empresa (*ibid.*). También se dio una escalada de la violencia antisindical luego del golpe de Estado de 2009 que

derrocó a Manuel Zelaya, conocido por sus tendencias reformistas a favor de los trabajadores. En los años que siguieron a este golpe de Estado Honduras se convirtió en el país más violento del mundo (UNODC, 2013). Al emprender campañas de gran escala para lograr la afiliación de los trabajadores del sector de la confección, los dirigentes sindicales se exponían a amenazas de muerte. Por ejemplo, Norma Mejía, una trabajadora que pugnó por la sindicación de una fábrica de la empresa Russell Athletic, encontró una nota sobre su máquina de coser con el dibujo de un monigote decapitado (YouTube, 2009). Cuando se negó a poner fin a sus esfuerzos en pos de la afiliación sindical, ella y otros miembros del sindicato sufrieron el despido y se cerró la fábrica.

La amenaza de violencia y otras acciones represivas son similares a las condiciones que afrontaban los trabajadores activistas de América Central en la década de 1980; la diferencia reside en que la violencia en aquel entonces estaba vinculada con el Estado, cuyos líderes veían la afiliación de los trabajadores como una amenaza política hacia sus regímenes. En este sentido, la década de 1980 ejemplifica un periodo de control laboral ejercido por el Estado. En la primera década del siglo XXI el control laboral pasó a estar en manos de los empleadores, que ahora son quienes se encargan de despedir a los trabajadores, ponerlos en listas negras y, en ocasiones, de amenazarlos. El Estado crea un ámbito permisivo por medio de su inacción, ya sea por su falta de capacidad o por la falta de voluntad para castigar a los responsables de esta violencia.

Cabe preguntarse qué tipo de respuesta persiguen los trabajadores en tal contexto. Observamos que los trabajadores hondureños han desarrollado una práctica en la que se combina la sindicación local sostenida y la presión transnacional sobre las marcas; este es un tipo de resistencia al que nos referiremos como campañas de sindicación transfronterizas. Al igual que en Viet Nam, las huelgas pueden ser una medida común, pero se recurre a ellas cuando se hace necesario reforzar una campaña para difundir la sindicación. No son el mecanismo principal para lograr las metas de los trabajadores. Y al igual que en Bangladesh, existe una presión internacional sobre los compradores que, a menudo, deriva en la firma de convenios. A diferencia del acuerdo, no obstante, la meta no consiste en influir directamente sobre el precio de la producción para mejorar las condiciones laborales; el objetivo es, en cambio, asegurar que se respete el derecho de afiliación y la negociación colectiva, lo que, a su vez, redundaría en una mejora de los salarios, las prestaciones sociales y las condiciones laborales.

Quizás el ejemplo más representativo de una campaña de este tipo fue aquella que fomentó la afiliación en las fábricas de Russell en Honduras, que ya mencionamos. Steven Greenhouse, del *New York Times* (18 de noviembre de 2009), declaró que esta campaña fue una de las victorias más importantes en la historia del movimiento de lucha contra la explotación de los trabajadores fabriles. En este caso, sin perder el impulso en pos de la afiliación en cada lugar de trabajo en Honduras, los sindicalistas locales buscaron la colaboración de los trabajadores y de los estudiantes activistas de los

Estados Unidos. La alianza entre trabajadores y estudiantes resultaba una opción lógica debido a que Russell era uno de los productores más grandes de indumentaria universitaria para los Estados Unidos. Esto les permitió a los estudiantes ejercer presión económica sobre las universidades para que rescindieran sus contratos con Russell hasta tanto esta empresa respetara los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores.

Una de las estrategias más efectivas de esta campaña fue invitar a los dirigentes sindicales hondureños de las fábricas de esa empresa para que expusieran como oradores en las sedes universitarias. Con esta campaña se lograron dos objetivos. Primero, se personalizó y legitimó las demandas de los trabajadores; muchas instituciones universitarias rescindieron o suspendieron sus contratos con Russell días después de que estos dirigentes hicieran su presentación en los campus. Segundo, se garantizó que los sindicalistas hondureños tuvieran una participación integral en la campaña. Por lo tanto, si bien la campaña recurrió a la presión externa sobre las fábricas, esta no fue una solución de arriba hacia abajo ni se prescindió de la participación relevante de los trabajadores locales.

Aproximadamente cien destacadas universidades estadounidenses rescindieron sus contratos de licencia con Russell a causa de las pruebas que vinculaban a esa empresa con actividades antisindicales en Honduras. En noviembre de 2009, tras años de esfuerzos para fomentar la sindicación y después de un año de intensa campaña transnacional, Russell anunció que reabrirla la fábrica y que volvería a contratar a 1200 trabajadores. Russell también accedió a reconocer al sindicato, a dar inicio a las negociaciones colectivas y a adoptar una cláusula de neutralidad para sus otras siete fábricas en Honduras⁵.

Lo que aún queda por conocerse en Honduras es si este patrón de resistencia es sostenible. Debido a los costos y a la coordinación que requieren, es inviable orquestar campañas transfronterizas para que en cada planta dedicada a la confección se constituya un sindicato. La solución más lógica sería organizar campañas para lograr mejores leyes laborales y una implementación más estricta que facilite la afiliación de los trabajadores a escala nacional. Esto era, en parte, lo que buscaba el movimiento sindical cuando actuaba como grupo de presión mientras se celebraban los acuerdos de libre comercio con los Estados Unidos, como el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica y la República Dominicana (CAFTA-DR). Así y todo, el mayor reto consiste en trabajar en pos de la modificación de la dinámica económica sobre la que se basa el modelo de liberalización del mercado; esto conllevaría participar de una negociación directa con las empresas líderes de las cadenas de suministro.

5. Entrevistas realizadas por el autor a sindicalistas, San Pedro Sula (Honduras), julio de 2009. Véase también Susan R. Hobbs (2009), y el texto del acuerdo de 2009, en Russell Athletic (2009).

Conclusiones

En este artículo se exploran los cambios ocurridos en la dinámica de la industria mundial de la confección y los tres modelos de control laboral que han generado: control laboral autoritario ejercido por el Estado, control laboral ejercido por un mercado despótico y control laboral represivo ejercido por los empleadores. También se examinaron cómo los cambios de estos regímenes de control laboral han generado transformaciones en la resistencia de los trabajadores. En los casos aquí estudiados el sistema de control laboral ejercido por el Estado dio lugar a la movilización desde abajo, con huelgas espontáneas de los trabajadores, sin respaldo sindical. El sistema del control laboral ejercido por el mercado contribuyó a la celebración de acuerdos internacionales con los compradores, que obligan a las marcas y a los minoristas a abonar un precio que permita la seguridad de los centros de trabajo. Por último, el régimen de control laboral represivo ejercido por los empleadores derivó en campañas transfronterizas de fomento de la sindicación que combinaron la afiliación internacional y nacional.

Los resultados fueron sustanciales. Los trabajadores de la confección vietnamitas no solo lograron un incremento de sus salarios, mejores prestaciones sociales y otros avances en sus lugares de trabajo en el 95 por ciento de las huelgas que llevaron adelante; además obligaron a que el gobierno reformara sus leyes laborales de modo que se permitiera una mayor participación de los trabajadores en la gestión de cada planta. En Bangladesh los trabajadores y sus aliados transnacionales forzaron a las marcas a que por primera vez aceptaran un acuerdo vinculante en el que se las hace responsables de abonar precios que garanticen la seguridad en las fábricas. En Honduras los trabajadores y sus aliados obligaron al mayor empleador del sector privado del país a reabrir una fábrica, a reincorporar a los trabajadores despedidos, a reconocer al sindicato, a negociar incrementos considerables de los salarios y a adoptar una cláusula de neutralidad, que les permite a los trabajadores extender la afiliación y la negociación colectiva a otras plantas que sean propiedad de Russell en el país.

No cabe duda de que estos tipos de resistencia tienen límites. Los salarios de los trabajadores de Bangladesh siguen estando por debajo de la línea de subsistencia. Las huelgas en Viet Nam se apaciguan y se reavivan según las condiciones del mercado, según el grado cambiante de tolerancia que muestre el Estado hacia las protestas y según la necesidad de ofrecer estabilidad a los inversores. En Honduras, si bien algunos sindicatos están en crecimiento, al mismo tiempo aumenta el clima de violencia frente al que solo los trabajadores más audaces se atreven a manifestarse. En efecto, el reto que tiene por delante el movimiento sindical no se limita a alcanzar una protección acotada o ventajas económicas dentro del modelo actual de liberalización del mercado, sino que también se debe bregar por una modificación del modelo en sí mismo.

Queda mucha investigación por realizar, sobre todo en otros sectores industriales y en otras regiones del mundo. De diferentes maneras, el sector de la confección ofrece los ejemplos más claros porque esta industria es en extremo competitiva y se destaca por sus bajos salarios y por la inferioridad de sus condiciones laborales. Esto ayuda a explicar las formas más extremas de control laboral de este sector; pero tal control laboral puede encontrarse en otros sectores con condiciones similares, en particular, las industrias agrícola y extractiva. Las condiciones brutales en las que deben trabajar los mineros de Marikana, en Sudáfrica, fueron un factor determinante en la agitada huelga que, a su vez, originó una represión violenta por parte del Estado.

En las economías más grandes, como la de los Estados Unidos, vemos una mayor combinación entre los modelos de regímenes de control laboral y de resistencia de los trabajadores. Incluso en los sectores industriales más tecnificados, como el automotor, se encuentran elementos de control hegemónico y de sindicación tradicional, en especial en las regiones del norte del país, que tienen mayor afiliación sindical, pero también se percibe despotismo de mercado en los sectores menos tecnificados o de mano de obra intensiva, como en la industria de la comida rápida, donde la resistencia de los trabajadores presenta modelos basados en manifestaciones callejeras turbulentas. En el caso de los trabajadores que se desempeñan en la región sur de los Estados Unidos (con muy poca actividad sindical), se observa que los sindicatos construyen lazos de solidaridad transfronteriza con otros sindicatos en países como Alemania y Brasil para lograr la afiliación de los trabajadores. Los trabajadores estadounidenses de la industria de la seguridad han recurrido a las normas que los amparan en virtud de los acuerdos internacionales, en especial los AMI, para que el capital quede subordinado a la supervisión de los trabajadores y de los sindicatos (Anner, 2011).

En este artículo se sostiene que los modelos de producción global no se basan únicamente en los costos, sino también en el control laboral. Los regímenes de control laboral difieren según los contextos locales, pero todos los grandes exportadores de ropa someten a sus trabajadores a una u otra forma de control. No obstante, así como varían los regímenes de control laboral, varían igualmente los tipos de resistencia de los trabajadores, quienes están en la búsqueda de los mecanismos adecuados para eludir la forma particular de control a la que están sujetos; y, en muchos casos, están logrando que se satisfagan muchas de sus demandas inmediatas. Para alcanzar soluciones de carácter más permanente se necesitaría una reestructuración del modelo económico que ha dado nacimiento a estos regímenes de control laboral.

Referencias

- Abernathy, Frederick H.; Dunlop, John T.; Hammond, Janice H., y Weil, David. 1999. *A stitch in time: Lean retailing and the transformation of manufacturing – Lessons from the apparel and textile industries*. Nueva York, Oxford University Press.
- Acker, Alison. 1988. *Honduras: The making of a banana republic*. Boston (Estados Unidos), South End Press.
- Anner, Mark. 2015. «Labour control regimes and worker resistance in global supply chains», *Labour History*, vol. 56, núm. 3, págs. 292-307.
- . 2014. «Wildcat strikes and social dialogue in Vietnam's apparel export sector», documento presentado en la reunión anual de Labour and Employment Relations Association (LERA), Portland (Estados Unidos).
- . 2011. *Solidarity transformed: Labour's responses to globalization and crisis in Latin America*. Ithaca (Estados Unidos), ILR Press, Cornell University Press.
- ; Bair, Jennifer, y Blasi, Jeremy. 2013. «Toward joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labour violations in international subcontracting networks», *International Labour Law & Policy Journal*, vol. 35, núm. 1, págs. 1-43.
- Banco Mundial. 2015. *World Development Indicators*. Indicadores del desarrollo mundial. Washington, Banco Mundial. Disponible en <<http://blogs.worldbank.org/opendata/es/nueva-edicion-2015-de-los-indicadores-del-desarrollo-mundial>> [consulta: 31/08/15].
- Better Work Vietnam. 2011. *Better Work Vietnam: Garment Industry – 2nd Compliance Synthesis Report*. Oficina Internacional del Trabajo e Corporación Financiera Internacional. Ginebra, OIT.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing consent: Changes in the labour process under monopoly capitalism*. Chicago (Estados Unidos), Chicago University Press.
- CGWR (Center for Global Workers' Rights) y WRC (Consortio de los Derechos del Trabajador). 2015. *Unholy alliances: How employers in El Salvador's garment industry collude with a corrupt federation, company unions and violent gangs to suppress workers' rights*. Center for Global Workers' Rights y Worker Rights Consortium, enero.
- Erne, Roland. 2008. *European unions: Labour's quest for a transnational democracy*. Ithaca (Estados Unidos), ILR Press, Cornell University Press.
- Gereffi, Gary, y Frederick, Stacey. 2010. *The global apparel value chain: Trade and the crisis*. Documento de trabajo sobre investigaciones relativas a políticas, WPS5281. Washington, Banco Mundial.
- Gill, Lesley. 2007. «'Right there with you' Coca-Cola, labour restructuring and political violence in Colombia», *Critique of Anthropology*, vol. 27, núm. 3, págs. 235-260.
- Hammer, Nikolaus. 2008. «International framework agreements in the context of global production», en Konstantinos Papadakis (director): *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, págs. 89-111.
- Harvey, David. 2004. «The 'new' imperialism: Accumulation by dispossession», *The Socialist Register* (Brecon, Reino Unido), vol. 40, págs. 63-87.

- Hobbs, Susan R. 2009. «Russell factory in Honduras to reopen in response to U.S. student pressure», *BNA Daily Labor Report*, 3 de noviembre.
- Keck, Margaret E., y Sikkink, Kathryn. 1998. *Activists beyond borders: Advocacy networks in international politics*. Ithaca (Estados Unidos), Cornell University Press.
- Kerkvliet, B. J. T. 2001. «An approach for analysing state-society relations in Vietnam», *Sojourn: Journal of Social Issues in Southeast Asia*, vol. 16, núm. 2, págs. 238-278.
- Kimeldorf, Howard. 2013. «Worker replacement costs and unionization: Origins of the U.S. labour movement». *American Sociological Review*, vol. 78, núm. 6, págs. 1033-1062.
- Lorwin, Lewis Levitzki. 1953. *The international labour movement: History, policies, outlook*. Nueva York, Harper.
- . 1929. *Labour and internationalism*. Nueva York, The Macmillan Company.
- MacCameron, Robert. 1983. *Bananas, labour, and politics in Honduras, 1954-1963*. Syracuse (Estados Unidos), Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University.
- Perry, Elizabeth J. 1995. *Shanghai on strike: The politics of Chinese labour*. Stanford (Estados Unidos), Stanford University Press.
- Polanyi, Karl. 2001 [1944]. *The great transformation: The political and economic origins of our time*. Boston (Estados Unidos), Beacon Press, Beacon Paperback.
- Pravda, Alex, y Ruble, Blair A. 1986. «Communist trade unions: Varieties of dualism», en Alex Pravda y Blair Ruble (directores de la publicación): *Trade unions in Communist States*. Winchester (Estados Unidos), Allen & Unwin, págs. 1-21.
- Russell Athletic. 2009. «Russell Athletic and Union Announce Landmark Agreement», disponible en <www.workersrights.org/linkedddocs/RussellPublicAnnouncement.pdf> [consulta: 31/08/15].
- Scott, James C. 1985. *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. New Haven (Estados Unidos), Yale University Press.
- Tran, Angie Ngoc. 2007. «Alternatives to the 'Race to the bottom' in Vietnam: Minimum wage strikes and their aftermath», *Labour Studies Journal*, vol. 32, núm. 4, págs. 430-451.
- UNODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito). 2013. *Global Study on Homicide 2013: Trends, contexts, data*. Viena, UNODC. Disponible en <www.unodc.org> [consulta: 31/08/15].
- Webster, Edward; Lambert, Robert, y Bezuidenhout, Andries. 2008. *Grounding globalization: Labour in the age of insecurity*. Malden (Estados Unidos), Blackwell Publishing.
- WRC (Consortio de los Derechos del Trabajador). 2013. *Global wage trends for apparel workers, 2001-2011*. Washington, Worker Rights Consortium.
- YouTube. 2009. «Russell Athletic workers confront Warren Buffett», Berkshire Hathaway shareholder meeting, mayo. Disponible en <www.youtube.com/watch?v=JxOYt5vpox8> [consulta: 31/08/15].

Protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores en las cadenas de suministro globales

Garrett D. Brown

Higienista industrial y máster en salud pública

A lo largo de los últimos veinte años la manufactura de una amplia variedad de bienes de consumo en la economía global ha migrado de las industrias bien reguladas, con buenas pagas y generalmente sindicadas del mundo desarrollado hacia las básicamente desreguladas, con malas pagas y raramente sindicadas del mundo en desarrollo. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores en estos países a cuyos gobiernos frecuentemente les falta la voluntad política o los recursos (financieros, humanos y técnicos) para proteger a los trabajadores dentro de sus territorios – y están a menudo dispuestos a sacrificar la seguridad y salud de la fuerza de trabajo nacional para atraer inversiones extranjeras – es un reto considerable.

Sin embargo, proteger a los trabajadores en esas circunstancias es precisamente el objetivo del movimiento sindical internacional y de los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo (SST), tanto para prevenir los impactos adversos inmediatos sobre los trabajadores directamente afectados como para contrarrestar la presión hacia abajo que las malas condiciones ejercen sobre el conjunto de los lugares de trabajo en la economía global.

El enfoque predominante de la cadena de suministro en lo que se refiere a protección de la SST para los trabajadores supone la incorporación de los mismos a los programas de responsabilidad social empresarial (RSE) de las marcas internacionales esperando que se dé un efecto de contagio de la protección de la SST del ámbito corporativo a la planta de producción de los proveedores de las marcas. Este planteamiento no ha tenido como resultado más que mejoras marginales de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro globales que operan en el contexto del mundo real, de gobiernos corruptos e ineficientes, de rudos empleadores que están ellos mismos oprimidos por las marcas internacionales, y de trabajadores desesperadamente pobres y vulnerables, sin empleos alternativos posibles.

Un enfoque diferente –ejemplificado por la actividad de la Red de Apoyo para la Salud y la Seguridad en las Maquiladoras (MHSSN, por sus siglas en inglés)– se centra en el trabajador, y tiene como objetivo la capacitación de trabajadores conocedores, informados y activos en las fábricas de todos los ámbitos de las cadenas de suministro globales, familiarizados con los conceptos, riesgos y controles de la SST, al igual que con sus derechos legales, además de capaces de hablar y actuar por sí mismos a la hora de proteger su propia seguridad y salud en sus empleos.

Características de las cadenas de suministro en la economía global

Protección efectiva de los trabajadores en las cadenas de suministro globales

En la actualidad, 51 de las 100 mayores entidades del planeta no son países sino empresas transnacionales. Estas empresas controlan el 70 por ciento del comercio mundial, un tercio de las exportaciones de manufacturas, tres cuartos del comercio de materias primas y cuatro quintos de los servicios técnicos y de gestión (Dunning y Lundan, 2008, y Mander, 2014).

Muchas de estas empresas han reemplazado las instalaciones manufactureras del mundo desarrollado por cadenas de suministro multinivel que se extienden a lo largo y a lo ancho del globo. Por ejemplo, Nike tiene 744 fábricas en 43 países con cerca de 1 millón de trabajadores (Nike, 2014a). La empresa Gap tiene 1300 fábricas en 50 países, que mandan ropa a sus tiendas minoristas en Europa y América del Norte (Gap, 2012). La Walt Disney Company (2014), como importante vendedora de juguetes, tiene licencias con 5500 fábricas en 70 países, que cuentan con varios millones de trabajadores. No obstante, ninguno de los trabajadores de estas fábricas de la cadena de suministro son directamente empleados por Nike, Gap o Disney. Ellos son, en cambio, empleados por diferentes proveedores, subcontratistas y, crecientemente, agencias de trabajo temporal o de trabajadores eventuales en todos los estamentos de la cadena de suministro.

No sorprende que las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro globales sean frecuentemente ilegales, inseguras e insalubres, compartiendo en la mayoría de los casos las siguientes características¹:

- largas jornadas de trabajo, a menudo violando la legislación nacional;
- bajas pagas, muchas veces por debajo de la media nacional para su sector industrial y muy por debajo de un salario digno;
- pagos retrasados, muy bajos o nunca retribuidos en los casos «robo de salarios» por parte de los empleadores;
- condiciones inseguras e insalubres, incluidos serios riesgos no controlados;
- maltrato físico y acoso sexual;
- trabajo infantil, y
- violación de los derechos humanos básicos.

La documentación de esas condiciones – que muchas veces no pueden ser negadas por las marcas internacionales pero son consideradas como no representativas de la totalidad de la cadena – proviene de las siguientes fuentes:

1. Véase AMRC, 1998, 2012 y 2013; Brown, 1999, 2002, 2004, 2005a, 2009a y 2010b; Brown y O'Rourke, 2007; Chan, 2013; Chan, Ngai, Seldon, 2013; Duhigg y Barboza, 2012; Goría y Akter, 2014; Hale y Wills, 2011; Loomis, 2015; Luethje y otros, 2013; Ngai y Chan, 2012; Pringle y Frost, 2003, y Takaro y otros, 1999.

a) reportajes periodísticos; b) informes de investigación de organizaciones no gubernamentales; c) informes de investigación de iniciativas de múltiples partes interesadas, entre ellas las marcas; y d) los informes de responsabilidad social empresarial de las propias marcas.

El enfoque de la responsabilidad social empresarial y su fracaso

Como respuesta a las campañas contra la explotación laboral de principios de la década de 1990 las corporaciones globales empezaron a adoptar códigos de conducta y a informar sobre su implementación, primero mediante auditorías internas, y luego recurriendo a empresas de control externas. El movimiento de RSE se inició como una industria artesanal y actualmente se ha transformado en una industria global de más de 15 000 millones de dólares estadounidenses, con un extenso universo de conferencias, revistas, boletines, libros y asociaciones profesionales (Smith, 2014). Irónicamente, una industria creada para resolver problemas en la producción de cadenas de suministro externalizadas está ahora externalizando ella misma componentes centrales del sistema de RSE, incluidas las inspecciones de fábrica *in situ* y la entrega de certificaciones de condiciones de trabajo seguras y legales.

La industria de la RSE y sus proveedores, conscientes de que el futuro de su trabajo depende de la conformidad con los códigos de conducta de las marcas, encontraron ingeniosos métodos para *trampear* el sistema de las auditorías y procurar *denegaciones plausibles* cuando condiciones ilegales e inseguras salen inevitablemente a la luz. La gran mayoría de los programas de RSE solo tiene impacto, a lo sumo, en los proveedores de primer nivel, como Foxconn en electrónicos o Pou Chen en calzados deportivos, y prácticamente ningún impacto sobre sus subcontratistas o los subcontratistas de sus subcontratistas².

El sistema de RSE ha fallado a la hora de hacer más que mejoras marginales en las condiciones de trabajo reales en las fábricas a lo largo de los últimos veinte años por tres razones: el modelo de explotación laboral dominante en todas las cadenas de suministro globales; los sistemas de RSE y control social corruptos e ineficientes; y la inexistencia de participación de los trabajadores en el desarrollo, implementación y verificación de la RSE y en los programas de seguridad y salud en el ámbito fabril.

El modelo de negocio de las cadenas de suministro presenta varias características que trabajan en contra de los programas efectivos en el ámbito

2. Véase Barrientos, 2013; Barrientos y Smith, 2007; Brown, 2007; Brown y O'Rourke, 2003; Casey, 2006; China Labour Watch, 2011-2015; Cole y Chan, 2015; Confino, 2013; Loomis, 2015; Nova y Shapiro, 2012-2015; SACOM, 2013, y SOMO, 2013a, 2013b y 2015.

fabril³. La primera es el *triángulo de hierro* del departamento de compras de las marcas, conformado por el menor precio, la entrega más rápida y la máxima calidad posibles, que típicamente anula el resto de las consideraciones, incluida la seguridad y salud de los trabajadores y otros objetivos de RSE.

La segunda característica es la *carrera hacia abajo* en los costos de producción, en la que las marcas enfrentan a los países, regiones, ciudades y contratantes los unos contra los otros en una marcha impiadosa para reducir los costos a su mínimo nivel posible sin importar el impacto sobre la fuerza de trabajo. Esto es manifiesto en el esfuerzo implacable de recortar cada vez más gastos, año tras año, incluso con proveedores cuyos costos mínimos les permitieron ganar los contratos en primer lugar. Los proveedores y sus subcontratistas hacia abajo en la cadena son avisados periódicamente de que se les pagará menos por los próximos productos, y menos todavía al año siguiente, y que si no les conviene ajustarse a este arreglo, la corporación se irá a otra parte.

El resultado de este modelo de negocio global –ahora combinado con proyectos obligatorios de RSE requeridos por las marcas para los que estas raramente ofrecen algún soporte financiero– es que los proveedores y subcontratistas tienen cada vez menos recursos para pagar una producción de conformidad con los códigos, incluyendo los beneficios y horas extras legalmente exigidas, o actividades no productivas como el entrenamiento de seguridad para los empleados, la ventilación por aspiración para remover sustancias químicas del aire, o programas de bloqueo y señalización de la maquinaria para prevenir accidentes.

Aunque los contratistas y sus subcontratistas tuvieran la intención y la voluntad política de implementar efectivamente programas de seguridad, pocos de ellos tendrían los recursos necesarios para hacerlo. En lugar de ello, los empleadores de la cadena de suministro programas de RSE y SST para *mostrar*, siendo el mayor beneficio la ganancia en términos de mercadotecnia y relaciones públicas para las marcas corporativas y su comercio minorista.

El seguimiento de RSE, que supuestamente detectaría y corregiría esos problemas, ha sido completamente ineficiente y, a menudo, corrupto. Estos sistemas han sido exitosamente trampeados por todos los interesados –marcas, contratistas, subcontratistas y auditores–, siendo los trabajadores los únicos perdedores⁴.

3. Véase Bader, 2014 y 2015; Cole y Chan, 2015; Confino, 2013; Fleming y Jones, 2013; Karnani, 2010; Loomis, 2015; Lyon y Karnani, 2010; MSN, 2007; O'Rourke y Brown, 2003; SACOM, 2013; SOMO, 2013a y 2015, y Wells, 2007.

4. Véase Anner, 2012; Anner, Blair y Blasi, 2013; BBC, 2014; China Labour Watch, 2009, y 2011-2015; Claeson, 2015; Clean Clothes Campaign, 2005 y 2008; Clifford y Greenhouse, 2013; Esbenshade, 2004; Frank, 2008; Fleming y Jones, 2013; Gould, 2005; Harney, 2008; He y Perloff, 2013; ILRF, 2012; Locke, Qin y Brause, 2007; Locke y Romis, 2010; Loomis, 2015; O'Rourke, 2000; Plambeck y Taylor, 2014; SOMO, 2013a, 2013b y 2015, y Walsh y Greenhouse, 2012.

La mayoría de los auditores no tiene el entrenamiento requerido –sobre todo en SST– para hacer una evaluación válida de la suficiencia y efectividad de los programas en el ámbito de la fábrica. El control estándar, usualmente anunciado de antemano y que muchas veces no pasa de cortas, rápidas y superficiales inspecciones, es conducido por empresas con fines de lucro que saben que el futuro de su negocio depende de la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus actuales clientes. Irónicamente, muchas compañías de auditoría de RSE ahora externalizan las inspecciones de campo y las evaluaciones de programas, dejándolas en manos de subcontratistas aún menos cualificados y menos responsables.

Dos de los ejemplos más conocidos de auditorías de RSE que resultaron en certificaciones para fábricas que luego sufrieron graves desastres, con trabajadores muertos y heridos, son los de las plantas de Ali Enterprise en el Pakistán y de Rana Plaza en Bangladesh.

En Ali Enterprise, la fábrica recibió la certificación SA 8000 tres semanas antes de un completamente previsible y evitable incendio que mató al 25 por ciento de su fuerza de trabajo, 289 trabajadores con quemaduras mortales en diciembre de 2012 (Claeson, 2015; ILRF, 2012; SOMO, 2013b). La compañía de certificación Social Accounting International (SAI) subcontrató a la italiana RINA que, a su vez, subcontrató para la inspección real de la fábrica a la empresa pakistani RI&CA, que ha certificado a más de 100 fábricas en el Pakistán. Ni SAI ni RINA visitaron la planta en ningún momento. Como en todas las auditorías de RSE, el informe de inspección de RI&CA que generó la certificación nunca fue comunicado públicamente.

En Rana Plaza, dos de las cinco fábricas de ropa en funcionamiento en el edificio habían recibido una certificación de fábrica segura de la Business Social Compliance Initiative (BSCI) de Europa antes del colapso del edificio en abril de 2013, que dejó un saldo de más de 1100 trabajadores fallecidos y otros 2000 heridos (Brown, 2015; Claeson, 2015). La certificación BSCI no se ocupa de cuestiones sobre la integridad estructural de la construcción, un tema importante en Bangladesh, país solo superado por China en la producción mundial de indumentaria que exportó 24 000 millones de dólares estadounidenses en ropa en 2014.

Otro ejemplo famoso de fracaso de las certificaciones de RSE a la hora de proteger a los trabajadores es el caso de Foxconn, proveedora de Apple. En enero de 2012 *The New York Times* publicó una serie de relatos sobre las condiciones de trabajo en las fábricas chinas proveedoras de Apple, documentando condiciones ilegales, inseguras e insalubres, a pesar del muy publicitado programa de RSE de Apple y sus promesas (Duhigg y Barboza, 2012).

La empresa Apple inmediatamente se adhirió a la Fair Labor Association (FLA), entidad vinculada al sector empresarial, y consiguió por su intermedio que se realizaran auditorías en tres fábricas de proveedores en China administradas por la empresa Foxconn, que tiene su sede en Taiwán (China). En marzo de 2012 la FLA emitió sus informes sobre las fábricas observando que

dos de las tres habían obtenido certificaciones OHSAS 18001 por sus sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuando, de hecho, no existía ningún sistema funcional de SST en dichas fábricas (FLA, 2012). La empresa a cargo de la auditoría – supuestamente la suiza SGS – no ofreció ninguna explicación a la FLA, ni tampoco lo hicieron Foxconn o Apple.

El informe de la FLA señaló varias docenas de riesgos sin corregir, deficiencias de programa o falta de implementación en los anexos de su informe:

Pese a que la fábrica obtuvo un certificado OHSAS 18001, y el sistema de seguridad y salud está bien desarrollado en el papel y los procedimientos necesarios están contemplados, la implementación del sistema no es efectiva en muchas áreas, posiblemente debido a la ineficiencia del comité de SST y de la metodología y herramientas utilizadas para las auditorías internas e inspecciones de rutina, juntamente con la ausencia de un efectivo proceso de revisión.

La mayor parte del personal entrevistado mencionó que estas cuestiones nunca habían sido tratadas durante las auditorías externas de OHSAS 18001.

Ninguna representación o participación activa de los trabajadores en el comité de SST.

Ningún sistema para alentar a los trabajadores a participar de los esfuerzos de SST en marcha.

Dados los contextos económicos, políticos y sociales en los que funcionan las cadenas de suministro globales, y los funestos *modus operandi* de los sistemas de auditoría de RSE, no sorprende que los relatos de la prensa, los informes de las organizaciones no gubernamentales (ONG), los informes de las iniciativas de múltiples partes interesadas e incluso los informes de RSE de las propias marcas documenten la continuidad de las condiciones peligrosas e ilegales para los trabajadores en la economía global, y en las cadenas de suministro en particular.

Por último, aunque no menos importante, ninguno de los actuales programas de RSE de las cadenas de suministro globales cuentan con una participación genuina –entendiendo por esto lo contrario a una de tipo proforma– de los trabajadores de planta en el desarrollo e implementación de los programas de SST (Brown, 2009b). Una parte de la explicación para ello es precisamente la alta tasa de rotación del personal de las fábricas de las cadenas de suministro causada por los salarios bajos, las largas jornadas y malas condiciones de trabajo generadas por el propio modelo de explotación laboral de los trabajadores de las grandes marcas.

Como lo saben bien los profesionales de la SST, los trabajadores desempeñan un papel esencial y necesario en los programas de SST en el ámbito de

la fábrica si se quiere que estos sean efectivos en el sentido de reducir daños, enfermedades y fatalidades. Los trabajadores integrados en programas efectivos de SST tienen la función crucial de realizar inspecciones periódicas, investigaciones de incidentes, desarrollo y verificación de acciones correctivas, y de conducir un entrenamiento entre pares para los compañeros. Sin embargo, tal grado de participación de los trabajadores es prácticamente inexistente en las fábricas de las cadenas de suministro.

Enfoque centrado en el trabajador

Un planteamiento alternativo a los programas de RSE y de SST en las cadenas de suministro es el de dar *menos* importancia a los muy elaborados sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, indicadores y seguimiento externo, y *más* al objetivo de integrar una participación significativa de los trabajadores en los elementos clave de programas eficientes: identificación, eliminación y control de riesgos, y formación y entrenamiento para los empleados (Meredith y Brown, 1995, y Brown, 2009b).

Aunque el empoderamiento de los trabajadores y la participación de los trabajadores se han vuelto frases de moda en los programas de RSE y de SST de las economías desarrolladas, los conceptos no han sido más que palabras vacías en las fábricas de las cadenas de suministro globales en los países donde los productos son efectivamente manufacturados.

Si es para que los trabajadores desempeñen un papel central en los programas de SST, entonces deben contar con el entrenamiento, el conocimiento y la información necesarios para realizar las tareas que les sean asignadas. Los trabajadores en el ámbito de la fábrica deben ser capaces de hablar y actuar en su propio nombre, a fin de proteger su salud y su seguridad en el empleo que ocupen. Este ha sido el objetivo de la red MHSSN desde su fundación en 1993.

La red MHSSN, que está compuesta aproximadamente por cuatrocientos profesionales de salud ocupacional (la mayoría en los Estados Unidos) que han puesto su nombre en una lista para donar su tiempo y su capacidad para brindar entrenamiento, información e investigación, al igual que asistencia técnica a organizaciones de trabajadores (sindicatos, centrales sindicales, grupos de trabajadores lesionados o de familiares sobrevivientes, organizaciones de mujeres y comunitarias) del mundo en desarrollo.

La red ha desarrollado alianzas con el Programa de Salud Ocupacional en Berkeley y el Programa de Salud y Seguridad Ocupacionales en Los Angeles (Estados Unidos) para la realización de una serie de programas de formación conjuntos a lo largo de los últimos veinte años.

Los programas de formación de la red MHSSN han consistido en métodos de enseñanza participativos e interactivos para construir el conocimiento y la experiencia de los trabajadores participantes, y para ofrecerles la

capacitación y la información que necesitan para conducir sus propios entrenamientos y actividades de SST en sus lugares de trabajo y en sus comunidades.

Múltiples entrenamientos son comúnmente realizados para reforzar la información obtenida y para brindar a los participantes un sentido de confianza en sí mismos y en sus capacidades para organizar sus propios talleres. Se suele confeccionar una carpeta con materiales de fácil comprensión en el idioma del país donde se realiza el entrenamiento y, a menudo, dicha carpeta constituye la base de los posteriores talleres y actividades de formación de los participantes.

Dando continuidad a la formación, los voluntarios de la red MHSSN han ofrecido asistencia continuada en la preparación de materiales de capacitación, planes de estudio y currículos, y asistencia técnica para evaluar operaciones específicas, riesgos y controles en los lugares de trabajo de los participantes en dichos cursos.

A continuación presentamos breves estudios de caso de actividades de capacitación en SST llevadas a cabo por la red MHSSN en alianza con organizaciones de trabajadores de cinco países: México, Indonesia, China, República Dominicana y Bangladesh.

México

El impulso para la formación de la red MHSSN en 1993 lo dio la aprobación del Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA) y la expectativa, como de hecho ocurrió, de que muchas instalaciones manufactureras cerrarían en los Estados Unidos y trasladarían sus operaciones hacia la frontera con México. Aunque las regulaciones de la SST en este último país son prácticamente las mismas que en los Estados Unidos, no existe allí ninguna aplicación efectiva de las protecciones de SST (Brown, 1999 y 2005a; Meredith y Brown, 1995; Multinational Monitor, 2000, y Takaro y otros, 1999).

De 1993 a 2002, cuando la violencia proveniente del narcotráfico en México hizo que se volviera muy peligroso trabajar allí, la red MHSSN realizó una docena de cursos de capacitación con trabajadores y organizaciones comunitarias. Por el hecho de que hay pocos sindicatos en el sector de las maquiladoras y casi ninguno controlado por sus miembros, los participantes del lado mexicano de la frontera de Tijuana a Matamoros fueron las organizaciones de base comunitaria de vecindarios adyacentes a las maquilas y las organizaciones de mujeres y de derechos humanos constituidas por trabajadores de las maquiladoras.

El principal resultado de esta actividad fue el desarrollo de un equipo de aproximadamente 40 a 45 mujeres trabajadoras a lo largo de los más de 3000 kilómetros de frontera, que usaban la carpeta de formación y otros materiales para organizar sus propios talleres con compañeros de trabajo y con

trabajadores de otras plantas cercanas. Estas mujeres también realizaban actividades en sus lugares de trabajo para llamar la atención sobre los riesgos para la salud y la seguridad *in situ* y para colaborar con los compañeros en el sentido de presionar al empleador a que actúe para reducir o eliminar los riesgos (Meredith y Brown, 1995, y MHSSN, 2015).

En octubre de 2007 la red MHSSN respondió a un pedido del sindicato de mineros mexicanos y de los metalúrgicos de los Estados Unidos, United Steel Workers, para asistir a los mineros de la histórica cooperativa minera Cananea en el norte de Sonora, México (Brown, 2008, y Zubieta y otros, 2009).

Un equipo multidisciplinario y multinacional de profesionales de salud ocupacional realizó revisiones médicas, reunieron relatos laborales, identificaron riesgos para la salud y la seguridad, con una inspección *in situ* en la mina a cielo abierto de cien años y en las grandes plantas de procesamiento. El equipo de la red MHSSN estaba constituido por tres médicos ocupacionales, tres higienistas industriales, un terapeuta respiratorio y una enfermera ocupacional, provenientes de Colombia, Estados Unidos y México.

El equipo de la red MHSSN preparó un informe sobre los riesgos de seguridad y salud en la instalación, los impactos adversos detectables sobre la fuerza de trabajo, y una serie de recomendaciones para proteger las vidas y la salud de los mineros (MHSSN, 2015). Los sindicatos dieron una conferencia de prensa en la ciudad de México anunciando el informe, y se reunieron con altos funcionarios del organismo mexicano de seguridad y salud en el trabajo.

Como resultado de la publicidad, el Grupo México, propietario de la mina, contrató firmas de ingeniería y consultoras de SST para afrontar las conclusiones del informe de la red MHSSN y mejorar las condiciones de trabajo a lo largo de toda la extensión de sus instalaciones.

Indonesia

En 1999, luego de la caída de la dictadura de treinta y un años de duración del general Suharto en Indonesia, se verificó el surgimiento explosivo de sindicatos y organizaciones no gubernamentales de derechos laborales en el país.

En junio de 2000, trabajando con las organizaciones de derechos laborales del Centro de Investigación Laboral Sedane (LIPS, por sus siglas en indonesio), la red MHSSN realizó un plan de capacitación con representantes de seis sindicatos y ocho organizaciones de derechos humanos, laborales y de mujeres. Además de las actividades en el aula, la capacitación incluyó jornadas de ejercicios de campo en una planta de calzado deportivo con 7800 trabajadores dirigida por una empresa coreana que producía para Nike (MHSSN, 2015).

Entre las actividades de seguimiento de la capacitación se realizó un encuentro de participantes en marzo de 2001 con dos instructores de la red MHSSN y un segundo entrenamiento completo en septiembre de ese mismo

año. Los participantes siguieron organizando sus propias iniciativas sobre la SST usando la información y materiales adquiridos en las actividades de la red MHSSN.

Una de las asociaciones participantes de la capacitación de junio de 2000, el Sindicato Indonesio del Progreso (SBSI, por sus siglas en indonesio), aprovechó los materiales del curso para producir una publicación de bolsillo con los conceptos clave de la SST, riesgos y controles, con una tirada de 15 000 ejemplares financiada por la fundación alemana Friedrich Ebert.

China

Los comités de seguridad y salud de fábrica con participación de trabajadores de la producción forman parte de la legislación china, pero raramente existen en las «empresas de propiedad extranjera» que pertenecen a las cadenas globales de suministro de indumentaria, artículos deportivos, juguetes y electrónicos.

En julio de 2001 la red MHSSN se unió a la Red de Apoyo al Trabajo de China, establecida en Hong Kong (China), para llevar a cabo un plan de capacitación en Dongguan (China) para gerentes y trabajadores designados para formar parte de los comités de seguridad y salud en tres fábricas de calzado deportivo en el delta del río Perla proveedoras de Adidas, Nike y Reebok (Brown, 2003a; MHSSN, 2015, y Szudy, O'Rourke y Brown, 2003).

Además de los 25 miembros de comité de cada una de las plantas, entre los participantes se contaban 17 miembros de una ONG de derechos laborales de Hong Kong (China). El curso de capacitación de cuatro días de duración fue realizado en su totalidad en una fábrica de propiedad taiwanesa, de 30 000 trabajadores, que producía calzado deportivo para Adidas.

En el último día del encuentro los participantes de las tres fábricas se reunieron por separado para proyectar planes para los comités de seguridad y salud, al igual que para desarrollar una lista de actividades de puesta en marcha en cada planta. Las ONG establecidas en Hong Kong (China) también se reunieron para coordinar futuras actividades y para centrar la atención de sus publicaciones y campañas en las cuestiones de la SST.

En 2002 dos de los instructores de la red MHSSN visitaron la fábrica Kong Tai Shoes (KTS), en Shenzhen, para evaluar los progresos en el establecimiento del comité de seguridad y salud. Cuatro de los trabajadores miembros del comité también eran parte del comité ejecutivo del sindicato de la planta, que había sido elegido por los 5000 trabajadores del establecimiento en una elección democrática con diversos candidatos realizada a requerimiento del cliente de la firma, Reebok.

La evaluación posterior a la capacitación en la fábrica KTS destacó que los miembros trabajadores del comité de seguridad y salud habían sido activos en las inspecciones mensuales de la planta, en la identificación e

implementación de los controles de riesgos, investigaciones de accidentes que hubieran causado lesiones o enfermedades, y en la ejecución de la formación inter pares con compañeros de trabajo sobre una variedad de temas de la SST.

República Dominicana

En 2010 la marca Knights Apparel de Spartanburg, en Carolina del Sur (Estados Unidos), se unió a la Asociación para los Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés), radicada en ese país, para establecer la primera fábrica de ropa «libre de explotación» de las Américas: Alta Gracia. Dicha fábrica está ubicada a una hora de viaje en coche desde la ciudad capital Santo Domingo y paga el triple que el promedio salarial en la industria de indumentaria en la República Dominicana; además cuenta con un sindicato democrático y tiene en funcionamiento un comité conjunto de seguridad y salud (como lo establece la legislación dominicana).

La red MHSSN fue llamada por la gerencia de la planta y por el sindicato, por intermedio de la WRC, para realizar una inspección de seguridad previa al inicio de las operaciones en lo que antes era una fábrica de indumentaria abandonada en la zona franca industrial. Voluntarios de la red MHSSN hicieron una serie de visitas previas y con posterioridad a la apertura de la fábrica, identificando riesgos y verificando las correcciones requeridas en 2010 y 2011 (Brown, 2010a, y MHSSN, 2015).

En junio de 2010 miembros de la red MHSSN llevaron a cabo una práctica de capacitación con todos los miembros del comité conjunto de seguridad y salud *in situ*, además de un ejercicio con miembros de la federación sindical que representa a los trabajadores de otras fábricas de la zona franca que forman parte de las cadenas de suministro globales.

Una investigación de la Universidad de Georgetown (Washington) que evaluó la fábrica de Alta Gracia en agosto de 2014 confirmó que el comité conjunto de seguridad y salud seguía funcionando de forma efectiva en la identificación y corrección de nuevos riesgos y continuaba realizando su propia capacitación y actividades de formación (Kline y Soule, 2014).

Bangladesh

Años de desastres industriales terribles en Bangladesh –incendios de fábricas y derrumbes de edificios– culminaron por último con el colapso del edificio Rana Plaza en abril de 2013, que significó la muerte de más de 1100 trabajadores y otros 2000 heridos (Brown, 2010a y 2015; Claeson, 2015; IILRF, 2012, y SOMO, 2013b).

Un nuevo modelo de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de la industria del vestido emergió del desastre: el Acuerdo de

Bangladesh sobre Incendios y Seguridad de la Edificación. El acuerdo es un documento vinculante firmado entre 190 marcas y minoristas internacionales y dos sindicatos internacionales (IndustriAll y UNI Global Union) y sus organizaciones afiliadas en Bangladesh, con un programa de cinco años para encontrar y reparar riesgos eléctricos, de incendio y de estructura de las construcciones en aproximadamente 1800 fábricas de ropa, que suman más de 2 millones de trabajadores (Bangladesh Accord, 2013).

En octubre de 2014 miembros de la red MHSSN condujeron una serie de sesiones de capacitación y de asistencia técnica con el personal del acuerdo en Daca y con dirigentes de 14 sindicatos participantes en el acuerdo: el Consejo Industrial de Bangladesh (IBC, por sus siglas en inglés). Instructores de la red MHSSN también pudieron acompañar a cuatro ingenieros del acuerdo en una inspección de control a una fábrica de cuatro pisos, con 750 trabajadores, en Daca.

La capacitación del personal del acuerdo –ingenieros y mediadores que interactúan en los casos de reclamos de los trabajadores– trató de conceptos y temas clave de SST, al igual que de la información sobre cómo recibir e investigar efectivamente los reclamos de los trabajadores. La capacitación del sindicato se centró en la efectiva participación en los comités conjuntos de seguridad y salud de las fábricas (como lo establece la legislación de Bangladesh), así como en la información sobre los conceptos básicos del reconocimiento, evaluación y control de riesgos.

Los comités de seguridad y salud de las fábricas serán puestos en funcionamiento en el segundo semestre de 2015, y los participantes en el acuerdo y del IBC en la formación de la red MHSSN serán parte de los talleres y otros cursos para fortalecer la capacidad tanto de los trabajadores como de los miembros de la dirección empresarial que formen parte de los comités (Bangladesh Accord, 2015).

A su vez, la red MHSSN está trabajando con otras tres organizaciones de SST de California (la California Collaborative) para apoyar una iniciativa para el establecimiento de una academia sindical-comunitaria de SST que proporcionaría capacitación, información y materiales para los trabajadores y sus organizaciones en varios sectores industriales, al igual que a las organizaciones comunitarias constituidas por trabajadores.

La iniciativa de base está proyectada para incrementar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y comunitarias en el área de SST, así como para llegar a los trabajadores que quizá no pertenezcan a sindicatos u otras instituciones comprometidas con los esfuerzos nacionales e internacionales para mejorar las condiciones de trabajo en Bangladesh. El Acuerdo de Bangladesh – salvo que se renueve – expira en mayo de 2018.

Limitaciones del trabajo de la red MHSSN

La MHSSN es una pequeña red voluntaria de profesionales de la seguridad y salud ocupacional que han donado su tiempo y experiencia durante los dos últimos decenios a la tarea de empoderar a los trabajadores de las cadenas de suministro globales para que puedan expresarse y actuar por sí mismos para mejorar las condiciones de trabajo en sus lugares de trabajo e industrias.

Este compromiso, sin embargo, no existe en el vacío, y se ha visto afectado por cambios políticos y económicos mayores, que van más allá del control de la red. Por ejemplo, la violencia y las crisis económicas periódicas en México significaron que los voluntarios de la red MHSSN no pudieran trabajar más en el país desde 2007, y los trabajadores de las maquilas tampoco han sido capaces de llevar los temas de la SST a sus lugares de trabajo durante ciertos períodos, por miedo a perder sus empleos en tiempos de retracción económica. Los mineros de Cananea perdieron su huelga originada por cuestiones de seguridad y salud, y las condiciones para los trabajadores sustitutos se han deteriorado desde que la huelga fue quebrada.

La fábrica KTS, en China, cambió de propietarios en 2003, y los nuevos dueños no estaban interesados en sostener la participación de los trabajadores como los anteriores, por lo que recortaron fuertemente las actividades del comité de seguridad y salud de la planta.

Conclusiones

Pese a todo ello, el trabajo de la red MHSSN ha brindado un valioso ejemplo de cómo los profesionales de la seguridad y salud ocupacional pueden implementar su técnica y su conocimiento para fortalecer la capacidad de los trabajadores de las cadenas de suministro y sus organizaciones para comprender y actuar según los principios de la SST con el objetivo de proteger sus propias vidas y también la seguridad y salud de sus compañeros.

La combinación de métodos de enseñanza participativos e interactivos, materiales accesibles, seguimiento y asistencia técnica continuada ha permitido que los trabajadores y sus organizaciones, en localizaciones específicas de las cadenas de suministro, aumenten su actividad para proteger el derecho fundamental de los trabajadores a un lugar de trabajo seguro y saludable.

A lo largo de los últimos veinte años la red MHSSN ha comprendido la importancia de ser capaz de conducir una serie de capacitaciones de seguimiento (ya que las situaciones con características de tipo único rinden pocos resultados) y asistencia técnica continuada; ha comprobado asimismo que hay una oferta muy limitada de materiales sobre SST apropiados para las organizaciones sindicales de base frente a la inmensidad de publicaciones sobre SST que existen en internet.

Los obstáculos para impartir formación, desarrollar materiales accesibles y proveer asistencia técnica continuada de calidad profesional no se encuentran en la falta de interés por parte de los profesionales en SST voluntarios en la red MHSSN ni en la base de las organizaciones de trabajadores, sino que el problema está en la falta de recursos financieros.

El movimiento sindical internacional – de las federaciones globales a los sindicatos locales – podría desempeñar un papel clave en el aporte de los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para reproducir y ampliar los éxitos de la red MHSSN al desarrollar la capacidad en SST de organizaciones de base de los trabajadores.

A continuación se enumeran algunas de las posibles contribuciones sindicales:

- aportar fondos para apoyar capacitaciones iniciales y de seguimiento;
- aportar fondos y personal capacitado para apoyar la asistencia técnica continuada;
- aportar fondos para el desarrollo de materiales de SST con lenguaje accesible y culturalmente apropiados;
- ofrecer personal cualificado para colaborar y realizar alianzas con las organizaciones sindicales locales en el desarrollo de materiales accesibles sobre SST;
- establecer relaciones de tipo fraternales con las organizaciones de base de los trabajadores en los países o sectores en donde las cadenas de suministro globales existen y están creciendo, y
- establecer y apoyar los centros de capacitación y asistencia en SST en países productores, que brindarían apoyo continuo e institucionalizado a los esfuerzos de los trabajadores locales para mejorar las condiciones de trabajo en múltiples industrias y cadenas de suministro globales.

Dadas las condiciones de trabajo cada vez más salvajes de las cadenas de suministro globales, y el fracaso de la RSE y otros sistemas de gestión de arriba hacia abajo para proteger a los trabajadores, resulta esencial el desarrollo y fortalecimiento de un enfoque centrado en los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo de forma global. El movimiento sindical internacional puede desempeñar un papel crucial para impedir que condiciones de trabajo del siglo XIX sean impuestas a los trabajadores del siglo XXI, y asegurar que cada persona pueda volver a su casa sana y salva al finalizar la jornada laboral.

Referencias

- AMRC (Asia Monitor Resource Centre). 2013. *Labour rights in high tech electronics; Case studies of workers struggles in Samsung Electronics and its Asian suppliers*. Hong Kong (China).
- . 2012. *The reality of corporate social responsibility: Case studies on the impact of CSR on workers in China, South Korea, India and Indonesia*. Hong Kong (China).
- . 1998. *We in the Zone: Women workers in Asia's Export Processing Zones*. Hong Kong (China).
- Anner, M. 2012. «Corporate social responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in global supply chains», *Politics & Society*, vol. 40, núm. 4, págs. 609-644.
- ; Blair, J., y Blasi, J. 2013. «Towards joint liability in global supply chains: Addressing the roots causes of labor violations in international subcontracting networks», *Comparative Labor Law and Policy*, vol. 1, núm. 1, págs. 1-43.
- Apple. 2014. *Sales revenues*. Disponible en <http://finance.yahoo.com/q/is:_ylt=AwrXoCHp9FRVglYArCOTmYlQ;_ylu=X3oDMTBByNWU4cGh1BG NvbG8DZ3ExBHBvcwMxBHZ0aWQDBHNIYwNzYw--?s=aapl+Income+S tatement&annual> [consulta: 03/08/15].
- Bader, C. 2015. «Whose job is it to prevent worker abuse abroad?», *The Atlantic*, 18 de mayo. Disponible en <www.theatlantic.com/business/archive/2015/05/the-importance-of-supply-chain/393320/> [consulta: 03/08/15].
- . 2014. «Why corporations fail to do the right thing», *The Atlantic*, 21 de abril. Disponible en <www.theatlantic.com/business/archive/2014/04/why-making-corporations-socially-responsible-is-so-darn-hard/360984/> [consulta: 03/08/15].
- Bangladesh Accord. 2015. Bangladesh Accord on Fire and Building Safety. Statements and press releases. Dacca, Bangladesh Accord Foundation. Disponible en <<http://bangladeshaccord.org/>> [consulta: 03/08/15].
- . 2013. *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*. Disponible en <http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2013/10/the_accord.pdf> [consulta: 03/08/15].
- Barrientos, S. 2013. «'Labour chains': Analysing the role of labour contractors in global production networks», *The Journal of Development Studies*, vol. 49, núm. 8, págs. 1058-1071.
- , y Smith, S. 2007. «Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems», *Third World Quarterly*, vol. 28, núm. 4, junio, págs. 713-729.
- BBC (British Broadcasting Corporation). 2014. «Apple's broken promises», en *BBC Panorama*, Londres, 18 de diciembre. Video disponible en <www.bbc.com/news/business-30532463>.
- Brown, G. 2015. «Bangladesh: Currently the worst, but possibly the future's best», *New Solutions*, vol. 24, núm. 4, págs. 469-473.
- . 2010a. «More than an ad Campaign: 'No Sweat' in the Dominican Republic», *Industrial Safety and Hygiene News*, octubre, págs. 49-50.
- . 2010b. «Fashion Kills: Industrial manslaughter in the global supply chain», *EHS Today*, septiembre, págs. 59-68.

- . 2009a. «Global electronics industry: Poster child of 21st century sweatshops and despoiler of the environment?», *EHS Today*, septiembre, págs. 45-48.
- . 2009b. «Genuine worker participation – An indispensable key to effective global OHS», *New Solutions*, vol. 19, núm. 3, págs. 315-333.
- . 2008. «International OHS, through the looking glass of the global economy [Cananea copper mine]», *Occupational Hazards*, enero, págs. 58-61.
- . 2007. «Corporate social responsibility brings limited progress on workplace safety in global supply chains», *Occupational Hazards*, agosto, págs. 16-21.
- . 2005a. «Protecting workers' health and safety in the globalizing economy through international trade treaties», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 11, núm. 2, págs. 207-209.
- . 2005b. «Why NAFTA failed and what's needed to protect workers' health and safety in international trade treaties», *New Solutions*, vol. 15, núm. 2, págs. 153-180.
- . 2004. «Vulnerable workers in the global economy», *Occupational Hazards*, abril, págs. 29-30.
- . 2003a. «Taking steps to establish H&S committees in China», *The Synergist*, marzo, págs. 22-25.
- . 2003b. «China's factory floors; An industrial hygienist's view», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 9, núm. 3, págs. 326-339.
- . 2002. «The global threats to workers' health and safety on the job», *Social Justice*, vol. 29, núm. 3, págs. 12-25.
- . 1999. «Failure to enforce safety laws threatens the lives of Tijuana workers», *New Solutions*, vol. 9, núm. 1, págs. 119-123.
- , y O'Rourke, D. 2007. «Lean manufacturing comes to China: A case study of its impact on workplace health and safety», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 13, núm. 3, págs. 249-257.
- , y —. 2003. «Occupational health and safety in China; The race to China and implications for global labour standards», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 9, núm. 3, págs. 299-301.
- Casey, R. 2006. *Meaningful change: Raising the bar in supply chain workplace standards*. Working Paper No. 29, noviembre, Cambridge (Estados Unidos), John F. Kennedy School of Government, Harvard University. Disponible en <www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_29_casey.pdf> [consulta: 03/08/15].
- Chan, J. 2013. «A suicide survivor: The life of a Chinese worker», *New Technology, Work and Employment*, vol. 28, núm. 2, págs. 84-99.
- ; Ngai, P., y Seldon, M. 2013. «The politics of global production: Apple, Foxconn and China's new working class», *New Technology, Work and Employment*, vol. 28, núm. 2, págs. 100-115.
- China Labor Watch. 2011-2015. Informes sobre la industria electrónica disponibles en <www.chinalaborwatch.org/reports> [consulta: 03/08/15]:
 - *Analyzing labor conditions of Pegatron and Foxconn; Apple's low-cost reality*, 11 de febrero de 2015;
 - *Two years of broken promises*, 4 de septiembre de 2014;

- *Apple's unkept promises: Investigation of three Pegatron Group Factories supplying to Apple*, 29 de julio de 2013;
- *Beyond Foxconn: Deplorable working conditions characterize Apple's entire supply chain*, 27 de junio de 2012.
- 2011-2014. Informes sobre las fábricas de juguetes disponibles en <www.chinalabourwatch.org/reports> [consulta: 03/08/15]:
 - *Barbie, Mickey Mouse, Optimus Prime, Thomas the Tank Engine: Who else continues to exploit toy workers*, 18 de noviembre de 2014.
 - *Mattel's unceasing abuse of Chinese workers: An investigation of six Mattel factories*, 15 de octubre de 2013.
 - *Deterioration of Mattel's labor conditions; An investigation of four factories*, 28 de noviembre de 2012.
 - *Mattel's supplier factory investigation*, 16 de noviembre de 2011.
- 2009. *Corrupt audits damage worker rights: A case analysis of corruption in Bureau Veritas factory audits*. Nueva York, diciembre. Disponible en <www.chinalabourwatch.org/upfile/2009_12_9/2009bvcorruption1209.pdf> [consulta: 03/08/15].
- CIA (Central Intelligence Agency). 2015. *The World Factbook*. Disponible en <www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/> [consulta: 03/08/15].
- Claeson, B. S. 2015. «Emerging from the tragedies in Bangladesh: A challenge to voluntarism in the global economy», *New Solutions*, vol. 24, núm. 4, págs. 495-509.
- Clean Clothes Campaign. 2008. *Full package approach to labour codes of conduct*. Amsterdam. Disponible en <www.cleanclothes.org/resources/publications/full-package-approach.pdf> [consulta: 03/08/15].
- 2005. *Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. Amsterdam. Disponible en <https://archive.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf> [consulta: 03/08/15].
- Clifford, S., y Greenhouse, S. 2013. «Fast and flawed inspections of factories abroad», *The New York Times*, 1.º de septiembre. Disponible en <www.nytimes.com/2013/09/02/business/global/superficial-visits-and-trickery-undermine-foreign-factory-inspections.html?_r=0> [consulta: 03/08/15].
- Cole, N. L., y Chan, J. 2015. *Despite claims of progress, labor and environmental violations continue to plague Apple*. Sitio web de Truthout, 19 de febrero. Disponible en <www.truth-out.org/news/item/29180-despite-claims-of-progress-labor-violations-and-environmental-atrocities-continue-to-plague-apple-s-supply-chain> [consulta: 03/08/15].
- Confino, J. 2013. «Oxfam report shows multinational companies failing on CSR goals. Corporate social responsibility programmes not focusing on transparency and supply chain operations, report says», *The Guardian*, 26 de febrero. Disponible en <www.theguardian.com/sustainable-business/oxfam-multinational-companies-failing-csr> [consulta: 03/08/15].
- Duhigg, C. y Barboza, D. 2012. «In China, human costs are built into an iPad», *The New York Times*, 25 de enero. Disponible en <www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html?_r=0> [consulta: 03/08/15].

- Dunning, J. H., y Lundan, S. M. 2008. *Multinational enterprises and the global economy*. Northampton (Estados Unidos), Edward Elgar Publishing.
- Esbenshade, J. L. 2004. *Monitoring sweatshops, workers, consumers, and the global apparel industry*. Filadelfia (Estados Unidos), Temple University Publishing.
- FLA (Fair Labor Association). 2012. «Fu Tai Hua Industrial (Shenzhen) Co. Ltd.», en *Foxconn Investigation Report*. Disponible en <www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/appendix_1.1_sci_findings_guanlan.pdf.pdf> [consulta: 03/08/15].
- Fleming, P., y Jones, M. T. 2013. *The end of corporate social responsibility: Crisis and critique*. Londres, Sage.
- Frank, T. A. 2008. «Confessions of a sweatshop inspector», *Washington Monthly*, abril. Disponible en <www.washingtonmonthly.com/features/2008/0804.frank.html> [consulta: 03/08/15].
- Gap. 2012. «California transparency in supply chains act», en *Social & Environmental Responsibility Report 2011-2012*, Gap Inc., San Francisco (Estados Unidos). Disponible en <www.gapinc.com//content/csr/html/company-overview/california-transparencyinsupplychainsact.html> [consulta: 03/08/15].
- Goria, C., y Akter, K. 2014. *Invisible hands; voices from the global economy*. San Francisco (Estados Unidos), McSweeney's Books.
- Gould, D. 2005. «The problem with supplier audits», *Corporate Responsibility Management*, vol. 2, núm. 1, págs. 24-29.
- Hale, A., y Wills, J. 2011. *Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers' perspective*. Hoboken (Estados Unidos), John Wiley & Sons.
- Harney, A. 2008. *The China price: The true cost of Chinese competitive advantage*. Nueva York, Penguin.
- He, G., y Perloff, J. M. 2013. «Does customer auditing help Chinese workers?», *Industrial and Labor Relations Review* (Cornell University ILR School, Ithaca, Estados Unidos), vol. 66, núm. 2, págs. 511-524.
- ILRF (International Labor Rights Forum). 2012. *Deadly secrets: What companies know about dangerous workplaces and why exposing the truth can save workers' lives in Bangladesh and beyond*. Washington, ILRF. Disponible en <<http://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/DeadlySecrets.pdf>> [consulta: 03/08/15].
- Karnani, A. 2010. «The case against corporate social responsibility», *The Wall Street Journal*, Nueva York, 23 de agosto. Disponible en <www.wsj.com/articles/SB10001424052748703338004575230112664504890> [consulta: 03/08/15].
- Kline, J. M., y Soule, E. 2014. *Alta Gracia. Four years and counting*, Georgetown University, Reflective Engagement Initiative, agosto. Disponible en <<https://georgetown.app.box.com/s/8jgos0ainsvl3civo30q>> [consulta: 03/08/15].
- Locke, R. M.; Qin, F., y Brause, A. 2007. «Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike», *Industrial and Labor Relations Review* (Cornell University ILR School, Ithaca, Estados Unidos), vol. 61, núm. 1, págs. 3-31.
- , y Romis, M. 2010. «The promise and perils off private voluntary regulation: Labor standards and worker organizations in two Mexican factories», *Review of International Political Economy*, vol. 17, págs. 45-72.

- Loomis, E. 2015. *Out of Sight: The long and disturbing story of corporations outsourcing catastrophe*. Nueva York, New Press.
- Luethje, B.; Hurtgen, S.; Pawlicki, P., y Sproll, M. 2013. *From Silicon Valley to Shenzhen; Global production and work in the IT industry*. Lanham (Estados Unidos), Rowman & Littlefield.
- Lyon, T., y Karnani, A. 2010. «Corporate social responsibility: Is it a boon or a boondoggle?», *Reliable Plant*. Disponible en <www.reliableplant.com/Read/27187/Corporate-social-responsibility-boon> [consulta: 03/08/15].
- Mander, J. 2014. *The case against the global economy: And for a turn towards localization*. Nueva York, Routledge.
- Meredith, E., y Brown, G. 1995. «The Maquiladora Health and Safety Support Network: Case Study of Public Health Without Borders», *Social Justice*, 1995, vol. 22, núm. 4.
- MHSSN (Maquiladora Health and Safety Support Network). 2015. Berkeley (Estados Unidos). Disponible en <<http://mhssn.igc.org>> [consulta: 03/08/15]:
– Cananea Cooper Mine Project Report;
– China Project Reports;
– Dominican Republic Project Reports;
– Indonesia Project Reports;
– Mexico Project Reports.
- MSN (Red de Solidaridad de la Maquila). 2007. «The next generation of CSR reporting: Will better reporting result in better working conditions?», Codes Memo 22, diciembre. Disponible en <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/CodesMemo_22_Reporting_December07.pdf>.
- Multinational Monitor*. 2000. «An interview with Garrett Brown; ‘Double Standards. U.S. manufacturers exploit lax occupational safety and health enforcement in Mexico’s maquiladoras’», vol. 21, núm. 11, Washington, noviembre, págs. 24-28. Disponible en <www.multinationalmonitor.org/mm2000/00november/interview1.html> [consulta: 03/08/15].
- Ngai, P., y Chan, J. 2012. «Global capital, the State, and Chinese workers: The Foxconn experience», *Modern China*, vol. 38, núm. 4, págs. 383-410.
- Nike. 2014a. *Supply chain workforce statistics*. Disponible en <www.nikeresponsibility.com/facts/q_and_a> [consulta: 03/08/15].
- . 2014b. *Sales revenues*. Disponible en <http://finance.yahoo.com/q/is;_ylt=AwrXnCFj9VRV_BYAOyCTmYlQ;_ylu=X3oDMTBByNwU4cGh1BGNvbG8DZ3ExBHBvcwMxBHZ0aWQDBHNlYwNzYw--?s=nke+Income+Statement&annual> [consulta: 03/08/15].
- Nova, S., y Shapiro, I. 2012-2015. «Apple Labor». Disponible en <www.applelabor.com>.
– *A Milestone week for Apple’s stock, but not its workers*, Economic Policy Institute, 13 de febrero de 2015. Disponible en <www.epi.org/blog/a-milestone-week-for-apples-stock-but-not-its-workers/> [consulta: 03/08/15].
– *Assessing the reforms portrayed by Apple’s supplier responsibility report*, Economic Policy Institute, 25 de marzo de 2014. Disponible en <www.epi.org/publication/assessing-reforms-portrayed-apples-supplier/> [consulta: 03/08/15].

- *Apple fails to deliver on key labor rights promises, but the Company's chosen labor right monitor finds little fault*, Economic Policy Institute, 13 de diciembre de 2013. Disponible en <www.epi.org/blog/apple-fails-deliver-key-labor-rights-promises/> [consulta: 03/08/15].
 - *Still polishing Apple: Second FLA report misleads on labor rights progress*, Economic Policy Institute, 7 de junio de 2013. Disponible en <www.epi.org/blog/polishing-apple-fla-report-misleads-labor/> [consulta: 03/08/15].
 - *Apple's self-reporting on suppliers' labor practices shows violations remain common*, Economic Policy Institute, 12 de febrero de 2013. Disponible en <www.epi.org/publication/apples-reporting-suppliers-labor-practices/> [consulta: 03/08/15].
 - *Polishing Apple: Fair labor association gives Foxconn and Apple undue credit for labor rights progress*, Economic Policy Institute, 8 de noviembre de 2012. Disponible en <www.epi.org/publication/bp352-polishing-apple-fla-foxconn-labor-rights/> [consulta: 03/08/15].
- O'Rourke, D. 2000. *Monitoring the monitors: A critique of PricewaterhouseCoopers (PwC) labor monitoring*. Disponible en <<http://nature.berkeley.edu/orourke/PDF/pwc.pdf>> [consulta: 03/08/15].
- , y Brown, G. 2003. «Experiments in transforming the global workplace: Incentives and impediments to improving workplace conditions in China», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 9, núm. 3, págs. 378-395.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2015. *Promoting decent work for migrant workers*. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_344703/lang-es/index.htm> [consulta: 03/08/15].
- , 2014a. *Tendencias mundiales del empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* Ginebra, OIT. Versión completa en inglés disponible en <www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang-es/index.htm> [consulta: 03/08/15].
- , 2014b. *Profits and poverty: The economies of forced labour*. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang-es/index.htm> [consulta: 03/08/15].
- , 2013. *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil – Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012*. Oficina Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221514.pdf> [consulta: 03/08/15].
- Plambeck, E. L., y Taylor, T. A. 2014. *Supplier evasion of a buyer's audit: Implications for motivating supplier social and environmental responsibility*. Disponible en <http://haas.berkeley.edu/faculty/papers/taylor_evasion.pdf> [consulta: 03/08/15].
- Pringle, T. E., y Frost, S. D. 2003. «Occupational health and safety in China: The absence of rigor and the failure of implementation», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 9, núm. 3, págs. 309-316.
- SACOM (Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour). 2013. *Apple fails in its responsibility to monitor suppliers*. 26 de febrero. Disponible en <www.achact.be/upload/files/Rapport_Apple%20fails%20in%20its%20responsibility.pdf> [consulta: 03/08/15].

- Smith, A. 2014. «Fortune 500 companies spend more the \$15bn on corporate responsibility,» *Financial Times* (Londres), 12 de octubre.
- SOMO. 2015. *From moral responsibility to legal liability? Modern day slavery conditions in the global garment supply chain and the need to strengthen regulatory frameworks: The case of Inditex-Zara in Brazil*. Disponible en <www.somo.nl/publications-en/Publication_4188/> [consulta: 03/08/15].
- . 2013a. *Time for transparency. The case of the Tamil Nadu textile and garment industry*. Disponible en <www.somo.nl/publications-en/Publication_3941> [consulta: 03/08/15].
- . 2013b. *Fatal fashion. Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garment workers' lives*. Disponible en <www.somo.nl/publications-en/Publication_3943> [consulta: 03/08/15].
- Szudy, B.; O'Rourke, D., y Brown, G. 2003. «Developing an action-based health and safety training project in southern China», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 9, núm. 3, págs. 357-367.
- Takaro, T. K.; Arroyo, M. G.; Brown, G. D.; Brumis, S. G., y Knight, E. B. 1999. «Community-based survey of maquiladora workers in Tijuana and Tecate, Mexico», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 5, núm. 4, págs. 313-315.
- Walmart. 2014. Ingresos por ventas. Disponible en <http://noticias.walmart.com/news-archive/investors/2015/02/19/walmart-announces-q4-underlying-eps-of-161-and-additional-strategic-investments-in-people-e-commerce-walmart-us-comp-sales-increased-15-percent> [consulta: 03/08/15].
- Walsh, D., y Greenhouse, S. 2012. «Certified safe, a factory in Karachi still quickly burned», *The New York Times*, 7 de diciembre. Disponible en <www.nytimes.com/2012/12/08/world/asia/pakistan-factory-fire-shows-flaws-in-monitoring.html?_r=0> [consulta: 03/08/15].
- Walt Disney Company. 2014. *Supply chain workforce statistics*. Disponible en <http://thewaltdisneycompany.com/content/faqs> [consulta: 03/08/15].
- Wells, D. 2007. «Too weak for the Job: Corporate codes of conduct, non-governmental organizations and regulation of international labour standards», *Global Social Policy*, vol. 7, núm. 1, págs. 51-74.
- Zubieta, I. X.; Brown, G.; Cohen, R., y Medina, E. 2009. «Cananea Copper Mine, An international effort to improve hazardous working conditions in Mexico», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 15, núm. 1, págs. 14-20.

¿A un solo clic del empoderamiento?

*Oportunidades y retos para
los trabajadores en la cadena de valor
mundial del comercio electrónico*

Kathrin Birner

Ver.di (Sindicato Unido de Servicios), Alemania

En los últimos años las condiciones laborales en Amazon han sido objeto de atención negativa. En 2014 la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2014) proclamó al fundador y director ejecutivo de esta empresa, Jeff Bezos, «el peor jefe del mundo», argumentando motivos de evasión fiscal y condiciones laborales deplorables. En 2015 la organización no gubernamental (ONG) alemana Digitalcourage (2015) también otorgó a Amazon otro premio, el «Big Brother», por invadir la privacidad de sus empleados de almacén al recabar sus datos personales de salud, y por establecer jornadas de trabajo digital sobre la base de contratos diarios y en condiciones precarias a partir de su plataforma de organización laboral Mechanical Turk. El *Financial Times* (2013) informó de que en el Reino Unido se vigilaba continuamente a los trabajadores de almacén mediante un sistema electrónico. Un documental alemán mostró a presunto personal de seguridad neonazi acosando a trabajadores extranjeros temporales en 2013 (ARD, 2013). En 2011 el *Süddeutsche Zeitung* (2011) señaló que los becarios no remunerados reclutados por la Agencia Federal para el Empleo habían llevado a cabo la mayor parte de las tareas del sector de embalaje en la temporada de vacaciones de ese año en Düsseldorf (Alemania). El *Morning Call* (2011) reveló que había constantemente ambulancias esperando fuera de un almacén en Pensilvania (Estados Unidos) durante el verano de 2011 para atender a los trabajadores afectados por el calor, ya que no había aire acondicionado en el interior de las instalaciones.

Estos pocos ejemplos ayudan a ilustrar por qué Amazon se ha ganado tan mala reputación como empleador. La movilización por unas mejores condiciones laborales ya ha comenzado, a pesar de que el gigante minorista en línea está demostrando ser muy resistente a la sindicación. Esto nos lleva a la cuestión de las dificultades y oportunidades de los sindicatos al tratar con los trabajadores del comercio electrónico. Se puede afirmar que los sindicatos aún tienen que analizar cabalmente las variables que configuran la situación económica de los trabajadores vinculados con el comercio electrónico.

Amazon es, netamente, la empresa de comercio electrónico más importante en la actualidad con un segundo trimestre de 2015 donde sus ventas ascendieron a 23 180 millones de dólares estadounidenses (Amazon, 2015). Sin embargo, empresas como JD.com y Alibaba en China, Saraiva en el Brasil, Jumia en Nigeria, y Rakuten en el Japón, son mucho más importantes a escala regional que Amazon, y también están creciendo (Research and Markets, 2014). Dado que las empresas minoristas en línea sustituyen al comercio minorista tradicional, reviste cada vez más importancia el encontrar los medios para llegar a los trabajadores del comercio electrónico. Con este objetivo, en la primera sección del presente artículo se propone un análisis que permita la comprensión cabal de la situación de los trabajadores del comercio electrónico en los marcos existentes de las cadenas de valor mundiales. En la segunda parte se presentarán y analizarán los conflictos sindicales actuales en Amazon a la luz de los conocimientos dimanantes del enfoque de las cadenas de valor. En la última parte se resumen las conclusiones y las recomendaciones estratégicas.

Enfoques de las cadenas de valor mundiales

Oportunidades y retos para los trabajadores en la cadena de valor mundial del comercio electrónico

El enfoque de las cadenas de productos básicos determina las interconexiones entre los actores de los sistemas de producción globalizados. Gereffi (1994) analiza el papel que desempeñan los diferentes participantes de las cadenas de producción en términos de las oportunidades de optimización que puedan generar. Este marco, que estableció una diferenciación entre las cadenas impulsadas por los compradores y las cadenas impulsadas por los productores, ha estimulado numerosos estudios empíricos y conceptuales hasta la fecha. Como ha señalado Bair (2005), el enfoque de las cadenas de productos básicos representó una nueva posibilidad promisoría, principalmente por ser diferente tanto de la teoría de los sistemas mundiales de Wallerstein (1979), que describe las relaciones entre el centro y la periferia de una manera bastante abstracta, como del concepto inspirado en los negocios de las cadenas de valor mundiales, que se centra exclusivamente en las posibilidades de aumentar el valor agregado en cada empresa (Porter, 1985).

En su última obra, Gereffi, Humphrey y Sturgeon (2005) han descrito los modelos de gestión de las cadenas de suministro y han definido cinco tipos:

- a) Las cadenas *jerárquicas* describen empresas de integración vertical, por ejemplo, todos los procesos y operaciones a lo largo de la cadena están totalmente controlados por la empresa y le pertenecen directamente.
- b) Las cadenas *cautivas* se caracterizan por una fuerte empresa líder y por una serie de proveedores que no pertenecen a la empresa líder, pero que dependen enormemente de sus actividades. Las transacciones son de gran complejidad.
- c) Las cadenas *relacionales* representan situaciones en que las relaciones de larga duración entre los proveedores y las empresas líderes no pueden sustituirse fácilmente.
- d) Las cadenas *modulares* comprenden relaciones menos formales y duraderas entre los proveedores y la empresa líder en la medida en que existe un grado mucho menor de dependencia mutua.
- e) Las cadenas *de mercado* se caracterizan por unos vínculos débiles entre las diferentes empresas y, por lo tanto, un grado bajo de control, propiedad directa y complejidad de las transacciones.

En otro estudio paralelo se ha analizado más específicamente la función de diferentes actores, así como los factores institucionales dentro de las redes o sistemas de producción mundial (véase Dicken y otros, 2001, y Coe, Dicken y Hess, 2008). Estos planteamientos no solo pusieron de relieve los vínculos multidimensionales entre diferentes empresas, sino que también dieron cabida a sectores como los grupos sindicales y la sociedad civil. En su obra sobre el programa de trabajo decente de la OIT, Barrientos (2007) señaló que la

creciente importancia de una producción orientada al consumidor es una de las características fundamentales del sistema de producción mundial actual, e identificó varias maneras de lograr una «mejora social» en los sistemas de producción mundiales. Es importante recordar que el cambio entre el enfoque de la cadena y el enfoque de la red que se da en las ciencias políticas reflejó en gran parte una reorientación hacia unas empresas transnacionales más orientadas a la red en el «mundo real». Este cambio mundial supuso nuevos retos para los sindicatos en la medida en que se enfrentan a una nueva división internacional del trabajo, caracterizada por la deslocalización de las instalaciones de producción por parte de las empresas transnacionales, así como por la coexistencia de «condiciones periféricas» en todas las regiones e industrias que añaden mucho valor en los países en desarrollo (véase Dicken, 2007; Hoogvelt, 2001, y O'Brien y Williams, 2007). Encarar estos retos como trabajadores significó examinar nuevamente los recursos de poder a la luz de estos cambios.

Definir los recursos de poder de los trabajadores

Suele hacerse referencia a los recursos de poder de los trabajadores como un poder estructural y de asociación (véase Wright, 2000, y Silver, 2003). El poder estructural se refiere al poder derivado de la posición de los trabajadores en la economía: su poder de negociación en el lugar de trabajo dimana de su capacidad para interrumpir los procesos (por ejemplo, la logística, centros de producción clave), así como su poder de negociación en el mercado, que refleja la escasez de empleos en el mercado laboral. El poder de asociación describe «la capacidad de los trabajadores para movilizarse con el fin de actuar colectivamente» (Brookes, 2013, pág. 8). Se refiere, entre otras cosas, a la capacidad de un sindicato o de una organización comunitaria de hallar los mecanismos de movilización apropiados para sus miembros, elaborar planes estratégicos, y emprender una campaña, o forjar alianzas (véase Swartz, 2008; Hyman, 2010, y Lévesque y Murray, 2010).

Webster, Lamberg y Bezuidenhout (2008) analizaron los recursos de poder de los trabajadores en un mundo más globalizado, y concluyeron que el poder estructural o logístico de los sindicatos, como lo denominan, podría fortalecerse con el surgimiento de una infraestructura logística cada vez más sofisticada que permitiera puntos de intervención para los trabajadores a escala mundial. Sin embargo, señalaron que ello requería el aumento del poder de asociación de los sindicatos, mediante la constitución de verdaderos sindicatos mundiales capaces de movilizar a sus miembros para emprender una acción colectiva mundial. Al mismo tiempo, se estaban abriendo nuevas vías mediante un mayor poder simbólico de los trabajadores, lo que se refiere a una mayor toma de conciencia por parte de los clientes acerca de la calidad y de las condiciones de fabricación de su producto. Sin embargo, apoyarse únicamente en el poder simbólico puede conducir a un código voluntario de

conductas en el que la responsabilidad real se eluda fácilmente, y en el que se victimice con frecuencia a los actores, en lugar de potenciarlos, como ya señaló Barrientos (2007).

Además del poder estructural, simbólico y de asociación, es necesario mencionar también el poder institucional, que podría definirse como «la capacidad de los trabajadores para influir en el comportamiento de un empleador (u otro agente), acogándose a normas formales o informales que estructuran su relación y sus interacciones» (Brookes, 2013, pág. 14). Esto se refiere al legado de las antiguas luchas sindicales, y a su impacto explícito o implícito en las relaciones laborales actuales en un país.

Definir el comercio electrónico

El comercio electrónico hace referencia a transacciones comerciales como la compra o la venta de productos y servicios efectuadas únicamente a partir de medios electrónicos (Laudon y Traver, 2011). Puede subdividirse en actividades entre empresas (B2B), entre empresas y consumidores (B2C) y entre consumidores (C2C).

El comercio electrónico no es nada nuevo en sí, pero fue recién a mediados de la primera década del siglo XXI que Internet se convirtió en una parte esencial de la vida cotidiana de la gente, y de sus hábitos de consumo, en primer lugar en América del Norte y Europa, y luego rápidamente también en la mayoría de los demás países desarrollados. A medida que los progresos tecnológicos han facilitado el acceso a los servicios con independencia del lugar y la hora, las compras en línea se han hecho cada vez más frecuentes, hasta acabar convirtiéndose en un fenómeno social (Rastas, 2014).

Según el portal de estadística Statista (2015), los ingresos mundiales por comercio electrónico en 2013 superaron los 1.3 billones de dólares estadounidenses. Las ventas B2B constituyeron la mayor parte de este comercio. En las ventas B2C las compras en línea han crecido rápidamente. En los Estados Unidos las ventas anuales de comercio electrónico B2C de computadoras de escritorio pasaron de 72 000 millones de dólares en 2002 a 359 000 millones de dólares en 2014. Sin embargo, si bien el porcentaje de ventas B2C en los Estados Unidos representó el 35,8 por ciento de las ventas mundiales de comercio electrónico en 2010, se estima que esta cifra caerá al 26,9 por ciento en 2015, lo que indica el crecimiento del comercio electrónico en otras regiones del mundo. Esto es particularmente cierto en el caso de Asia, donde se prevé que China representará al menos una cuarta parte de las ventas mundiales de comercio electrónico para 2016. Un informe de la Organización Mundial del Comercio (OMC) de 2013 muestra que el promedio de abonados a la telefonía móvil celular en todo el mundo pasó del 20 por ciento en 2001 a más del 80 por ciento en 2011, y la utilización del comercio móvil y de la banca móvil también está incrementándose en África y Asia (OMC, 2013).

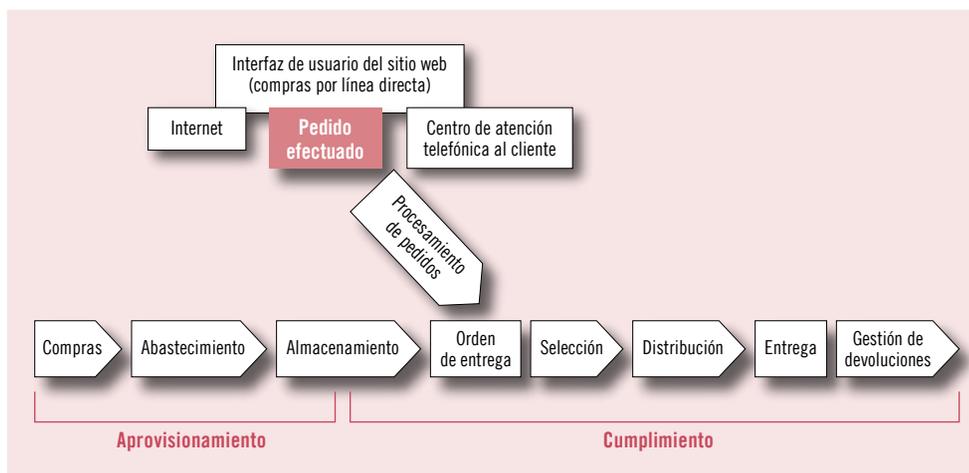
El comercio electrónico B2C y C2C comprende una amplia gama de ofertas minoristas en línea (libros, música, vuelos, prendas de vestir, electrónica, billetes, etc.), así como servicios en línea pagados, como el contenido de pago, y plataformas para terceros vendedores. La importancia de las plataformas intermediarias está aumentando a medida que los consumidores se inclinan más por comprar productos en línea. Existen dos tipos de plataformas intermediarias: las que proporcionan únicamente servicios intermediarios en línea, tales como Amazon, eBay o Alibaba (especializados), y las que tienen tiendas tradicionales, como los gigantes minoristas Walmart o Tesco (polivalentes). Como los propios intermediarios indican (siendo Amazon el líder mundial), su éxito radica en que proporcionan acceso a casi cualquier categoría de producto. Los intermediarios se han convertido en un punto de partida natural para la mayor parte de las compras en línea, con independencia del producto buscado. Esto conlleva una determinada preselección de productos por medio de los intermediarios. También indica que Amazon y otros están convirtiéndose en aquello que Jeff Bezos pretendió en 1994, cuando se propuso crear Amazon como «la tienda que lo tiene todo [...] una empresa en Internet que hace las veces de intermediaria entre los clientes y los fabricantes, y vende casi todo tipo de productos, en todo el mundo» (Stone, 2013). Por supuesto, también existen empresas de comercio electrónico que se han especializado en determinados segmentos del mercado, como el turismo (priceline.com, Expedia) o las prendas de vestir (Zalando, Primark).

Analizar la situación de los trabajadores del comercio electrónico en las cadenas de valor mundiales

En un estudio inicial, Eichener y Heinze (2005) destacaron que la mayoría de los procesos en el comercio electrónico en los que el cliente participa directamente son virtuales. Proponen dividir la cadena de valor en aprovisionamiento, proceso de compra y tramitación de pedidos; el aprovisionamiento y la tramitación de pedidos figuran como operaciones subyacentes, y el proceso de compra, como la principal interacción entre el cliente y el intermediario, tal como se muestra en el gráfico que figura a continuación. También sostienen que la mayoría de los minoristas en línea se centran en el aprovisionamiento y en la comercialización de su tienda en línea, lo que supone un estímulo en términos de empleos para las empresas comprometidas en las diversas actividades de la cadena de comercialización, como el hospedaje de sitios web, la logística, la distribución o la asistencia a los clientes. Esto indica un modelo de gestión bastante modular. Gereffi (2001) acuñó la expresión «cadena de valor basada en el infomediario», en la que el intermediario acaba siendo de vital importancia para una cadena. Por lo tanto, a continuación se examinará el aprovisionamiento, el proceso de compra y la tramitación de pedidos de Amazon, y se identificarán los tipos de cadena respectivos.

El *aprovisionamiento* hace referencia a los pasos que precedieron a la aparición de un producto o servicio en la tienda en línea o la plataforma, así como el almacenamiento y la entrega de estas mercancías antes de ser pedidas por el cliente. En el caso de Amazon se refiere a todas las compras de productos y servicios, incluidos los contratos con los abastecedores, los proveedores de contenidos o los asociados comerciales. Amazon tiene muy diversas relaciones jurídicas con estas fuentes externas, ya que su estrategia de ventas en múltiples ámbitos produce una compleja red de estructuras de propiedad relacionadas con el aprovisionamiento. Esto abarca desde un grado muy bajo de responsabilidad mutua hasta una vinculación estrecha. Por ejemplo, el mercado de Amazon solo requiere que los terceros vendedores se registren, cumplan las normas sobre lo que puede venderse y cómo se presenta, paguen las tasas por utilizar la infraestructura de Amazon, y elijan si Amazon se hará cargo o no de la tramitación de pedidos. Esto supone vínculos relativamente débiles entre los actores, un grado bajo de control, propiedad directa, y complejidad de las transacciones, típico de una cadena de valor en el mercado. Sin embargo, la relación puede cambiar cuando los asociados comerciales deciden fortalecerla y recurrir con más frecuencia a los servicios de Amazon. En su programa mundial de ventas, Amazon se ofrece a gestionar la logística, el pago, el servicio de atención al cliente y la gestión de las devoluciones para los terceros vendedores, todas ellas decisiones que refuerzan los vínculos y hacen al proveedor más dependiente de la fuerte empresa líder. Además del mercado, existen numerosos acuerdos de comercialización con empresas que permiten a Amazon ofrecer su enorme gama de productos. Por ejemplo, se han concluido tales acuerdos con HBO, Target, Toys ‘R Us, NBA o los pedidos previos de libros de Harry Potter.

Gráfico. La cadena de valor del comercio electrónico



Fuente: Basado en Eichener y Heinze (2005).

Otro pilar, también importante, de su amplia gama de productos son las adquisiciones e inversiones realizadas por Amazon, incluido el establecimiento de sus propias filiales. Cabe afirmar que esto no es aprovisionamiento en un sentido estricto. Sin embargo, las adquisiciones e inversiones son esenciales para los ingresos de Amazon y muestran la diversidad de su perfil. El sitio web de Amazon (2014a) enumera, por ejemplo: A9.com, Alexa, AmazonFresh, telebuch.de (ahora Amazon.de), Joyo.com (ahora Amazon.cn), Internet Movie Database, audible.com, Kiva Systems, Endless.com, Brilliance Audio, Love Film International (ahora Amazon Instant Video Germany), vine.com, Zappos, entre otros. La línea comercializada por Amazon Kindle se destaca como el sector de «productos propios» de mayor importancia. Es evidente que existe una estructura de gestión mucho más jerárquica entre Amazon y sus filiales. Debería tenerse en cuenta que todos esos «productos propios» tienen sus propias cadenas de suministro que deberían analizarse detenidamente, ya que los escándalos en torno a Foxconn, proveedor de Amazon (Ruckus, 2013), dan lugar a que se cuestione en qué medida una empresa también es responsable de estos trabajadores en las empresas subcontratistas. Sin embargo, esto va más allá del alcance del presente artículo.

El proceso de *compra* o de pedido por el cliente incluye la tienda en línea, la asistencia al cliente y también la infraestructura tecnológica para acceder a la tienda en línea, encontrar información sobre el producto y efectuar la transacción. Amazon tiene varios departamentos encargados de la comercialización, interfaz de usuario del sitio web, la tecnología de la información de base y la asistencia al cliente. Estos servicios son actividades fundamentales de la empresa, por lo que se concentran parcialmente en la sede, en Seattle (Estados Unidos). Además, existen centros de desarrollo de *software* en todo el mundo, como puede verificarse en el portal de empleo de Amazon (2014b): 14 en América del Norte (Canadá y Estados Unidos), 11 en Europa (Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido y Rumania), 5 en Asia y 1 en África. Existen centros de atención al cliente en todo el mundo: Alemania, República Checa, China, Costa Rica, Estados Unidos, Filipinas, India, Irlanda, Italia, Jamaica, Japón, Marruecos, Reino Unido, Sudáfrica y Uruguay. La infraestructura para gestionar los pedidos indica una estrecha integración vertical y una estructura de administración jerárquica que podrían estar relacionadas con el hecho de que la gestión de datos, las innovaciones tecnológicas y las estrategias de comercialización son las principales actividades que crean valor en Amazon.

La fase de la *tramitación de pedidos* comienza cuando se hace un pedido y se transmite desde la tienda en línea. La propia Amazon denomina a sus almacenes y centros de logística «centros de tramitación de pedidos». En la actualidad existen más de 100 centros en todo el mundo, entre los que se destacan unos 50 en América del Norte, 30 en Europa y 25 en Asia, cifras que se encuentran en continuo crecimiento. De manera paralela, Amazon

está desarrollando y utilizando una tecnología más automatizada que nunca, y ya en 2014 utilizaba 15 000 robots Kiva en los Estados Unidos (Business Wire, 2014). Las tareas en los centros de tramitación de pedidos se dividen en cuatro etapas (France 5, 2013): los receptores se encargan de los bienes que llegan y de registrarlos; los almacenadores guardan estos bienes en enormes almacenes; desde allí se envía a los recogedores para reunir y seleccionar los productos deseados tras una orden de entrega y, finalmente, los empaquetadores los preparan para su entrega. Todos los pasos se planifican con detalle, y se supervisan mediante dispositivos electrónicos que proporcionan los métodos más eficientes para los trabajadores. El trabajo en los centros de tramitación de pedidos es, una vez más, característico de un modelo de gestión jerárquica con un alto grado de control y propiedad, incluso si la contratación y otros servicios operativos (por ejemplo, la seguridad) se subcontratan parcialmente a empresas especializadas.

Una vez que un paquete sale del centro de tramitación de pedidos, entra en el ámbito de las asociaciones de logística de Amazon. En todo el mundo Amazon contrata a diferentes empresas de entrega para la expedición de sus productos al cliente, y para la gestión de las devoluciones. Existen con frecuencia asociaciones prioritarias, que incluyen sanciones contractuales cuando no se cumple el plazo de entrega acordado. De lo contrario, no podría ofrecerse un servicio como Amazon Prime, que garantiza la entrega rápida. Estas relaciones de larga duración que no pueden sustituirse fácilmente indican un modelo de gestión más relacional. En el último tiempo, Amazon también ha experimentado con drones (BBC, 2015), con la entrega en maleteros de automóviles (NBC News, 2015), y con la entrega por medio de otros clientes (Fortune, 2015), lo que reduciría su dependencia de otros servicios de entrega.

Para resumir, no existe un único tipo de modelo de gestión en la cadena de valor de Amazon. Partiendo de la estrategia de múltiples ventas y de la compleja estructura de propiedad de la red, podemos identificar al menos cuatro tipos: en primer lugar, una relación en la cadena de mercado con sus terceros vendedores; en segundo lugar, una relación cautiva con proveedores que dependen enormemente de su infraestructura; en tercer lugar, modelos jerárquicos que se aplican a sus filiales, centros de servicios de atención al cliente, centros de desarrollo de *software* y centros de tramitación de pedidos y, en cuarto lugar, los vínculos relacionales con algunos de sus asociados de logística contratados.

¿Qué puede ofrecer este panorama contradictorio a los sindicalistas en su búsqueda de posibles puntos de intervención?

Tal como se deduce claramente, los modelos jerárquicos prevalecen en una gran parte de la cadena de valor de Amazon, desde la producción o provisión de muchos productos y servicios hasta su núcleo tecnológico y los centros de tramitación de pedidos. Aquí se puede considerar a Amazon directamente responsable, y esto afecta a 165 000 trabajadores en todo el mundo en 2015, sin incluir a los trabajadores temporales estacionales (Amazon, 2015). Sin

embargo, la fuerza de trabajo dispersa a escala mundial, y la división del trabajo en filiales, servicio de atención al cliente, desarrollo de *software* y tramitación de pedidos exige planificar cuidadosamente una estrategia. Basándose en los recursos de poder de los trabajadores, el poder logístico de estos últimos parece particularmente considerable en un modelo de negocio interconectado: la amenaza de la interrupción de la experiencia de compra en línea para el cliente puede tener profundas repercusiones, ya que esta es la base del crecimiento de Amazon. Para ello, es preciso identificar puntos estratégicos clave para el objetivo concreto de una campaña. Por ejemplo, los sindicatos podrían identificar filiales o inversiones clave (por ejemplo, Kindle), e interrumpir el suministro de bienes o servicios, lo que conlleva el peligro de que pase desapercibido el producto que falta en la amplia gama de productos. Se puede tratar de sindicarse al personal de los almacenes, sin embargo el impacto será escaso cuando otros almacenes cercanos también puedan servir al mercado. Se podría prestar una atención prioritaria a los centros de servicios de atención al cliente, dado que existen menos trabajadores que sindicarse, pero esto solo funciona para determinados grupos lingüísticos, donde los servicios no pueden transferirse instantáneamente a un centro alternativo.

Tratar de utilizar el poder sindical en uno de los departamentos tecnológicos indudablemente tendrá un gran impacto en lo que respecta a la reducción del número de trabajadores, siempre que estas tareas tampoco puedan transferirse a otro centro de *software*. La sindicación de trabajadores estratégicos, las alianzas entre países y las alianzas intersectoriales pueden ser la solución a este problema. Los trabajadores estratégicos son especialistas en tecnologías informáticas o técnicos que aseguran las operaciones apropiadas, por ejemplo, de un almacén, y no pueden sustituirse fácilmente. Las alianzas entre países son necesarias para hacer imposible que otro almacén o centro de llamadas preste un servicio de sustitución. Las alianzas intersectoriales analizan más de cerca de los asociados comerciales relacionales y aumentan la presión coordinando, por ejemplo, una acción simultánea de trabajadores de almacén, trabajadores de correos y conductores de camiones. ¿Hasta qué punto son factibles dichas estrategias? En la sección que figura a continuación se examinarán los conflictos sindicales actuales y pasados en Amazon.

Los conflictos sindicales en Amazon

Se han llevado a cabo iniciativas sindicales en torno a Amazon en varios países, ya que esta empresa se ha estado expandiendo en todo el mundo. Los estudios cualitativos en las publicaciones sindicales, así como un intercambio con líderes sindicales, han ayudado a reconstruir algunas de estas actividades, sin pretender ser completos.

En los **Estados Unidos**, donde Amazon tiene su sede en Seattle, existen en la actualidad más de 50 centros de logística, varios centros de clasificación,

y varios servicios de atención al cliente y centros de desarrollo de *software*. En 2014 contaba con un total de 25 000 trabajadores, y con otros 80 000 trabajadores temporales durante la temporada de las fiestas de fin de año. Desde que la empresa inició sus operaciones en la década de 1990 se han adoptado diferentes orientaciones para organizar a los trabajadores provenientes de diversos sindicatos. Los primeros intentos datan de la primera década del siglo XXI, cuando la organización sindical Communication Workers of America (CWA) comenzó con la sindicación de 400 trabajadores del servicio de atención al cliente de un centro de llamadas en la zona de Seattle que no tardó en cerrar (*Time*, 2014). Por aquel entonces el sindicato United Food and Commercial Workers (UFCW) promovió iniciativas para sindicarse a los 5000 trabajadores de depósito que había entonces, cooperando con el Prewitt Organizing Fund, intento que acabó por frustrarse (*In These Times*, 2001).

En la actualidad la Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) está intentando sindicarse a los guardias de seguridad en Seattle que trabajan para empresas subcontratadas por Amazon. Por ejemplo, la SEIU ha presentado varias quejas a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) por violaciones de la normativa de licencias por enfermedad cometidas por la empresa Security Industry Specialists (SIS) que ha estado contratada desde 2012. Cuando en 2014 Amazon rechazó toda responsabilidad en lo que respecta a estos trabajadores subcontratados, SEIU irrumpió en una asamblea de accionistas. En julio de 2014 nueve miembros del ayuntamiento de Seattle redactaron una carta pública, expresando su «profunda preocupación por la amenaza de represalias contra los trabajadores que intentan constituir un sindicato» (Seattle City Council, 2014). La empresa SIS estuvo de acuerdo en resolver las reclamaciones con la ciudad en marzo de 2015: los miembros del ayuntamiento reiteraron su llamamiento a Amazon para que contratara a una compañía de seguridad responsable. Una amplia coalición de sindicalistas y de organizaciones comunitarias utilizaron la reunión de partes interesadas en 2015 para recordarle a Amazon su responsabilidad empresarial de contribuir a mantener accesibles el transporte público y la vivienda.

En otro intento, la Asociación Internacional de Maquinistas y de Trabajadores de la Industria Aeroespacial (IAMAW) buscó organizar sindicalmente los sectores de mantenimiento y reparación de equipos técnicos en un almacén de Amazon en Middletown, Delaware, que acabaron rechazando por 21 contra 6 (sobre un total de 30 trabajadores) la representación sindical a principios de 2014, tras una campaña intensiva donde se contrapusieron el sindicato con la dirección empresarial (*The Seattle Times*, 2014).

Los sindicatos también se han comprometido frente a demandas judiciales presentadas contra los trabajadores de Amazon. Por ejemplo, en 2014 Suprema Corte de Justicia dictaminó que no debe compensarse el tiempo de espera en los puntos de control de seguridad (CWA, 2014); por otra parte, la empresa llegó a un acuerdo con la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para cambiar sus normas, de tal modo que los trabajadores puedan discutir

las condiciones salariales y laborales sin temor a ser objeto de medidas disciplinarias (*Bloomberg*, 2014).

Según los sindicalistas, Amazon ha demostrado ser bastante hostil todo intento de sindicación: debido a su creciente importancia en casi todas las esferas del comercio minorista, sigue siendo un objetivo importante para los sindicatos. La existencia de un gran número de trabajadores temporales y subcontratados se suma a las dificultades de este entorno antisindical.

Amazon inició sus actividades en el **Reino Unido** en 1998, y actualmente emplea a unos 7000 trabajadores, de los cuales 5800 son permanentes. Durante la temporada de fiestas navideñas llegan a ser hasta 15 000 trabajadores, en su mayoría contratados por subcontratistas.

El intento inicial del desaparecido sindicato de la prensa, del papel y de los medios de comunicación (GMPU) en 2001 fue aplastado por una operación antisindical (Gall, 2004). En la actualidad, según un representante sindical, el sindicato general Britains General Union (GMB) está organizando a los trabajadores en los depósitos de logística, y la densidad sindical varía de un almacén a otro. Entre las actividades realizadas por el GMB se cuenta una campaña de sindicación y de medios de comunicación mantenida durante varios años. En 2013 el GMB consiguió llamar la atención sobre las precarias condiciones laborales en los almacenes y la presunta evasión fiscal de Amazon. La BBC y otros medios de comunicación informaron sobre los 16 kilómetros que deben caminar los trabajadores de Amazon durante su jornada diaria, siendo además continuamente objeto de seguimiento y de vigilancia. El GMB también ha denunciado con frecuencia el entorno antisindical en Amazon. En 2013 un portavoz del GMB en el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) describió sus actividades como las de una organización clandestina, comparando sus tácticas con las de la resistencia francesa durante la Segunda Guerra Mundial o con las de las campañas por los derechos humanos en regímenes totalitarios (GMB, 2013).

La aceptación de las actividades sindicales, el fin del control permanente (vigilancia de datos), un salario digno para los trabajadores y el cumplimiento de las normas del Reino Unido sobre los despidos figuran entre las cuestiones abordadas recientemente por el GMB. De manera paralela a la campaña de los medios de comunicación que pretende aumentar la presión externa, el sindicato considera que la representación individual y el fomento de la contratación directa son la manera más eficaz de organizarse. Dado el entorno hostil, el GMB está adoptando una orientación a más largo plazo en lo que respecta a Amazon y acoge con satisfacción la alianza internacional con otros sindicatos.

En **Alemania** Amazon emplea a unos 9000 trabajadores en nueve centros de logística. Desde mayo de 2013 los trabajadores de almacén en Amazon se han manifestado en reiteradas ocasiones en reclamo de un convenio colectivo. El Sindicato Unido de Servicios (Ver.di) exige la aplicación del acuerdo del sector minorista y del sector minorista en línea, mientras que Amazon rechaza las negociaciones y reivindicaciones para que se apliquen los salarios

del sector de la logística (Ver.di, 2014). En los tres últimos años se han convocado huelgas de manera intermitente que se han desarrollado en los centros de tramitación de pedidos de Bad Hersfeld, Leipzig, Graben y Rheinfeld. Las manifestaciones han logrado crear conciencia nacional e internacional. Las campañas de solidaridad emprendidas por los estudiantes han acompañado las huelgas, y también se ha logrado una coordinación con la acción colectiva durante las rondas de negociación regulares del sector minorista para lograr unos mejores salarios. Si bien la movilización no ha conducido todavía a negociaciones oficiales, ha habido incrementos salariales voluntarios como las gratificaciones de Navidad. Otro logro en 2012 fue el establecimiento de comités de empresa en los centros de tramitación de pedidos. Los comités de empresa forman parte del sistema de cogestión existente en Alemania y representan los intereses de los trabajadores en aspectos importantes de las condiciones laborales, como las medidas de seguridad, excluyendo, sin embargo, los salarios y otras normas que se reservan a las negociaciones colectivas. En los últimos años la movilización de los trabajadores de almacén ha sido uno de los conflictos sindicales más largos en este país, y ha propiciado una cooperación internacional, como se describe a continuación. Entre tanto, los trabajadores de Prime Instant Video de Amazon en Alemania también se han unido a la movilización sindical y se manifestaron en marzo de 2015, extendiendo las huelgas más allá de los almacenes.

De manera paralela, otro conflicto sindical intensivo se ha agravado a principios de 2015 en el sector de los trabajadores de correos en Alemania. La Deutsche Post reestructuró sus operaciones en 49 empresas regionales, violando así un acuerdo nacional contra la subcontratación, según Ver.di (2015). La Deutsche Post argumentó que el acuerdo nacional no contemplaba los componentes regionales; además, la empresa afirmó que esta reestructuración era necesaria a la luz de la reconfiguración de la industria y de la creciente competencia. Tras varias negociaciones fallidas los trabajadores de correos se declararon en huelga durante cuatro semanas en el mes de junio, a resultas de lo que se logró detener el proceso de subcontratación. Resulta interesante señalar que la entrega de paquetes para empresas de comercio electrónico de carácter prioritario continuó durante la huelga. Según los informes, ante la amenaza de que se le impusieran multas contractuales, la Deutsche Post utilizó sus recursos restantes de manera prioritaria para cubrir estos servicios (*RP Online*, 2015).

Aunque el conflicto de los trabajadores de correos y de almacén se desarrolló al mismo tiempo, se vio impulsado por diferentes circunstancias y persiguió diversos objetivos; cabe señalar que los trabajadores en la mayoría de las etapas de la cadena de valor en el comercio electrónico llevaron a cabo iniciativas por medio de Ver.di: los conductores de camiones, los empleados de los centros de llamadas y los especialistas en tecnología de la información. No obstante, la densidad sindical varía considerablemente y los envíos entre empresas parecen seguir superando a los envíos en el comercio electrónico en

el sector de la logística. Esto podría explicar la causa por la que la campaña de Ver.di sobre Amazon se ha centrado hasta la fecha principalmente en los trabajadores de almacén.

En **Francia** existen cuatro centros de logística en Saran, Sevrey, Montélimar y Lauwin-Planque, que cuentan con aproximadamente 5000 trabajadores. Estos últimos están sindicados, y se han manifestado en reiteradas ocasiones para conseguir unos salarios decentes, un decimotercer salario, y un calendario de trabajo y períodos de descanso definidos. La Confédération Générale du Travail (CGT) ha convocado huelgas en 2013, 2014, y 2015, y se han unido a ella Force Ouvrière (FO) y la Union Syndicale Solidaires (SUD). Las relaciones laborales en Francia tienen una regulación específica. Las empresas en Francia con representantes sindicales electos deben reunirse con los sindicatos para entablar negociaciones anuales obligatorias. Es de señalar que se notificaron irregularidades en las elecciones de representantes sindicales en Lauwin-Planque (*L'Humanité*, 2015). Tras el fracaso de las negociaciones obligatorias en 2014, las huelgas convocadas en la época de las festividades de fin de año tuvieron por objeto reanudar las negociaciones. En 2015 tras varias rondas de negociación, movilizaciones en mayo y una consulta con los miembros, Amazon.fr y la CGT alcanzaron un acuerdo a finales de junio que prevé un incremento salarial que oscila entre el 0,8 y el 1,8 por ciento, un día de licencia por mudanza y la apertura del diálogo social sobre las condiciones laborales con la CGT (RFI, 2014).

En **Italia** Amazon tiene sedes en Plasencia, Milán y Cagliari, y cuenta con un total de 1000 trabajadores permanentes. Dado que el reconocimiento de un acuerdo nacional es obligatorio en Italia, Amazon aplica el convenio colectivo nacional (CCN) de comercio. El CCN es un convenio firmado por las tres grandes confederaciones, la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana del Trabajo (CISL), y la Unión Italiana del Trabajo (UIL), y se renueva cada dos años. El convenio actual, que estipula un incremento salarial moderado, se renovó en marzo de 2015 (CCNL, 2015), sin embargo, los sindicalistas consideran alarmante el elevado número de trabajadores temporales: en 2013, sobre 1000 trabajadores en el almacén más grande de Plasencia 700 eran temporales. Los sindicatos de la Federación de Trabajadores del Comercio, los Hoteles, los Restaurantes y los Servicios (Filcams-CGIL), de la Federación Italiana de Servicios Comerciales, Turismo y Servicios Conexos (Fisascat-CISL), la Unión Italiana de Trabajadores del Turismo, el Comercio y los Servicios (UILTuCS-UIL) y el Sindicato de Intercategorías de los Trabajadores autoorganizados (SI Cobas) han tratado de organizar a los trabajadores (Filcams-CGIL, 2013). Un importante reto sigue siendo la dificultad de establecer un diálogo personal con los trabajadores, por lo que la densidad sindical sigue siendo baja. Mientras los trabajadores no hayan elegido a los representantes sindicales unitarios, su acceso a cada una de las instalaciones puede denegarse, y las negociaciones en las empresas sobre las condiciones

laborales no pueden tener lugar. Un portavoz de SI Cobas ha denominado el almacén de Plasencia una fortaleza (*Jungle World*, 2015). Filcams-CGIL estuvo formulando quejas desde 2011 antes de ser invitado a una primera reunión a principios de 2014.

En **Polonia** Amazon abrió sus primeros centros de logística en octubre de 2014. En la actualidad explota un centro en las proximidades de Wrocław y uno cerca de Poznań, que se utilizan al día de hoy para servir al mercado alemán, ya que Amazon.pl aún no opera localmente. Estos centros cuentan con aproximadamente 5000 trabajadores, de los cuales 2500 son temporales. El sindicato autónomo independiente Solidarnosc ha seguido el proceso desde el principio, obteniendo el registro legal en Amazon Fulfillment Polonia en enero de 2015 y convocando elecciones internas poco después. Los dirigentes sindicales también se eligen para representar a los trabajadores en los consejos de fábricas. En el mes de julio los representantes sindicales recientemente elegidos iniciaron negociaciones con los directores ejecutivos de Amazon sobre cuestiones salariales, las horas de trabajo, las prestaciones y la remuneración de las horas adicionales, las gratificaciones y las vacaciones remuneradas. Según el sindicato, las jornadas laborales en Amazon Fulfillment Polonia son mucho más extensas que en el resto de Europa, mientras que los salarios son aproximadamente cuatro veces más bajos. El sindicato está en proceso de organizarse y ha estado colaborando estrechamente con sus homólogos alemanes. Empezó una campaña en los medios de comunicación social para llegar a los trabajadores, y aspira a conseguir una apertura del diálogo, la cooperación y la voluntad para resolver los problemas de una manera razonable.

En la **República Checa** Amazon está explotando un centro para la gestión de devoluciones en Dobroviz, cerca de Praga, y también está construyendo un centro de tramitación de pedidos en el mismo lugar. Se prevé que se crearán un total de 2000 empleos permanentes y 3000 estacionales; sin embargo, los salarios serán mucho más bajos que los que suelen percibirse en la región (*Frankfurter Rundschau*, 2015). El sindicato checo OSPO ha mantenido un estrecho contacto con sus colegas de Polonia y Alemania, por lo que está en buenas condiciones para comunicarse con estos trabajadores tan pronto empiece a funcionar el nuevo centro.

A **escala internacional**, en 2013 se forjó una alianza entre los sindicatos que organizan a los trabajadores de Amazon. Desde entonces los trabajadores de Alemania, República Checa, Estados Unidos, Francia, Polonia y Reino Unido se mantienen regularmente en contacto. Sindicalistas polacos y checos han realizado visitas de solidaridad en ocasión de las huelgas alemanas. En 2014 una delegación de trabajadores alemanes se desplazó a la sede de Seattle para reunirse con los representantes de los sindicatos estadounidenses y celebrar allí una manifestación. En 2014, la UNI Global Union y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) anunciaron oficialmente su cooperación en lo que respecta a Amazon. La cooperación

internacional contribuye principalmente al intercambio de experiencias y a la creación de una mayor conciencia pública sobre este tema. Esto se observó en las huelgas francesas, o en lo referente a un temprano compromiso de los sindicatos en países como la República Checa o Polonia cuando Amazon aún estaba planificando la implementación de nuevos centros de logística. En esta fase temprana, la cooperación se ha limitado a reuniones de red y a visitas solidarias. En los próximos meses se demostrará si puede adoptarse un enfoque estratégico común para una lucha coordinada, y si se unirán o no otros sindicatos de diferentes países.

Al comparar la sindicación entre diversos países, la actitud hostil de Amazon hacia la actividad sindical parece ser una constante. A pesar de esta hostilidad, se han obtenido grandes logros: la aplicación del acuerdo nacional de comercio en Italia, la elección de representantes sindicales y el cumplimiento de negociaciones anuales obligatorias en Francia, y la elección de comités de empresa en Alemania y de representantes sindicales en Polonia. Esto acaba con el mito de que el comercio electrónico permanecerá en general fuera del alcance de los sindicatos.

Utilizando el enfoque de los recursos de poder, podría argumentarse que estas diferencias se derivan de los diversos recursos del *poder institucional* de los trabajadores. Cuando las relaciones laborales están bien reguladas o se han desarrollado históricamente, como en Alemania, Francia, Italia o Polonia, las actividades sindicales han conducido más rápidamente a la representación de los trabajadores a partir de estructuras institucionalizadas en la empresa o incluso de convenios colectivos. No obstante, sigue siendo necesario redoblar esfuerzos para lograr cualquier tipo de mejora más allá del mero cumplimiento de la normativa legal e institucionalizada. La actual falta de representación sindical institucionalizada en los Estados Unidos y el Reino Unido explica en gran medida por qué las actividades sindicales se realizan y mantienen casi naturalmente de manera clandestina.

Si bien es indudable que los trabajadores tienen un *poder estructural* considerable mediante el papel fundamental que desempeñan los centros de tramitación de pedidos –donde se centran notablemente las actividades sindicales–, cabe el riesgo de que las actividades relacionadas con las huelgas pudieran eludirse fácilmente utilizando almacenes vecinos. Además, los trabajadores de almacén tienen un escaso poder de negociación en el mercado en la medida en que son fácilmente sustituibles. Sus contratos temporales agravan esta situación y exigen que se reconsideren estrategias eficaces para asegurar unas normas esenciales del trabajo y para sindicarse a los trabajadores precarios (véase Scherrer, 2007, y OIT, 2013). Los pocos intentos de sindicación que se centran en otros grupos de trabajadores nos enseñan diversas lecciones sobre su poder estructural. El centro de llamadas cerca de Seattle se cerró después de que los trabajadores se sindicaran, lo que da a entender que su poder de negociación era escaso. Los técnicos en Delaware eran un pequeño grupo de 27 trabajadores, pero su resistencia al intento de

sindicación fue enorme, lo que indica que tenían una posición importante. La huelga en Prime Instant Video de Amazon en Alemania afectó directamente al suministro de DVD, lo que, sin embargo, constituye una pequeña parte de la gama de productos de Amazon.

En lo que respecta al *poder de asociación* de los trabajadores, va más allá del alcance de este artículo evaluar a todos los actores comprometidos aquí, así como su capacidad para proyectar y llevar a cabo una campaña. Sin embargo, debería subrayarse la alianza internacional de sindicatos en Amazon, apoyados por la UNI Global Union y la ITF. Además, parece que esta alianza ya ha tenido efectos. Un ejemplo es el de Polonia, donde Solidarnosc logró integrar la necesidad de sindicación en su programa incluso antes de que Amazon contratara al primer empleado. Es indudable que la campaña mediática y de sindicación de Solidarnosc, así como las elecciones sindicales, se entendieron como parte de una lucha internacional emprendida el sindicato y por los medios de comunicación. Como se ha señalado anteriormente, la estructura global de las principales actividades y operaciones de Amazon requiere una cooperación internacional incluso mayor, con el objetivo de crear una presión económica bien coordinada entre los países, los sectores y las filiales o trabajadores clave de que se trate. Se necesita una estrategia sindical global para una empresa que despliega su actividad a escala mundial. El poder de asociación de los trabajadores se convierte en un factor esencial para los futuros conflictos, ya sea en Amazon o en cualquier otra empresa de comercio electrónico con presencia global.

La alianza internacional ha logrado que la lucha con Amazon se considere un conflicto sindical modelo del siglo XXI. Esto enlaza directamente con el *poder simbólico* de los trabajadores. En estos momentos, las condiciones laborales y las luchas sindicales en Amazon suscitan tal interés que los sindicatos que se encuentran en circunstancias institucionalmente difíciles pueden incluso aprovechar esta circunstancia para impulsar sus reivindicaciones específicas locales, como en el caso particular de los trabajadores alemanes cuando visitaron la sede de los Estados Unidos. El caso de Polonia también sirve para ilustrar esta situación; otros ejemplos de poder simbólico son la carta redactada por los miembros del ayuntamiento de Seattle en la que expresan su preocupación por las represalias contra los trabajadores de seguridad, también la nominación hecha por la CSI de Bezo, directivo de Amazon, como «el peor jefe del mundo», o la referencia hecha por los sindicalistas en el Reino Unido a la táctica de la resistencia francesa durante la Segunda Guerra Mundial.

Conclusiones y recomendaciones de estrategia

Desde el punto de vista de la organización de los trabajadores, se ha considerado importante subrayar que una gran parte de las operaciones de Amazon está rigurosamente controlada mediante la propiedad directa, las filiales o los vínculos de inversión. Esto abre muchos más puntos de intervención de lo que cabría esperar: el suministro de productos y servicios a partir de las filiales, los servicios tecnológicos y de comercialización esenciales, los servicios de atención al cliente y los grandes centros de tramitación de pedidos. Solo los vendedores de otros fabricantes están relativamente poco conectados con Amazon.

La utilización de estos puntos de intervención requiere que los sindicatos logren superar las siguientes cuestiones:

- La compleja estructura de red de Amazon impide concebir a sus trabajadores como una fuerza de trabajo homogénea. Superar algunas de estas diferencias en pos de un entendimiento común será necesario para elaborar proyectos de estrategia eficientes. Se necesitarán diferentes tácticas de movilización para los trabajadores manuales y administrativos.
- Amazon lleva a cabo sus operaciones en diferentes sectores, así como en 32 países. Se necesita una coordinación intersectorial y entre los países de las actividades sindicales con objeto de afrontar la amenaza que representa el desplazamiento de las actividades por parte de la empresa.
- Amazon se ha mostrado sumamente hostil hacia los sindicatos, hasta el punto de recurrir a consultorías antisindicales. Allí donde las relaciones laborales están institucionalizadas los sindicatos deberían bregar por la implementación de lo requerido. En algunos países, esto incluye incluso la aplicación de un convenio colectivo. Para todo aquello que vaya más allá de los puntos mínimos, es aconsejable una campaña bien organizada con una orientación a medio o largo plazo.
- La concienciación internacional acerca de los conflictos sindicales en Amazon es considerable. Puede ser recomendable aprovechar esta circunstancia para movilizar a los trabajadores sin que ello sustituya el fortalecimiento de los recursos locales.
- Una gran parte de la dificultad que entraña sindicarse de manera sostenible a los trabajadores en Amazon radica en la inseguridad del empleo de muchos de ellos. Los contratos de corta duración y la subcontratación privan a los trabajadores de medios eficientes para movilizarse en defensa de sus intereses. Por lo tanto, los sindicatos deben centrarse de manera prioritaria en la organización de los trabajadores precarios, para poder acabar con su condición de trabajadores que carecen de los derechos básicos.

Referencias

- Amazon. 2015. «Quarterly results», 23 de abril. Disponible en <<http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97664&p=irol-reportsOther>> [consulta: 14/09/15].
- . 2014a. «History and timeline». Disponible en <<http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=176060&p=irol-corporateTimeline>> [consulta: 14/09/15].
- . 2014b. «Amazon Jobs». Disponible en <www.amazon.jobs/team-category/e-commerce-platform> [consulta: 14/09/15].
- ARD. 2013. «Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon», 13 de febrero. Disponible en <http://programm.ard.de/TV/daserste/ausgeliefert-leiharbeiter-bei-amazon/eid_281069485704849> [consulta: 14/09/15].
- Bair, J. 2005. «Global capitalism and commodity chains: looking back, going forward», *Competition and Change*, vol. 9, núm. 2, págs. 153-180.
- Barrientos, S. 2007. *Global production systems and decent work*. Policy Integration Working Paper No. 77. Ginebra, OIT.
- BBC (British Broadcasting Corporation). 2015. «Amazon details drone delivery plans», 8 de mayo. Artículo en línea disponible en <www.bbc.com/news/technology-32653269> [consulta: 14/09/15].
- Bloomberg. 2014. «Amazon worker forces changes as labor board settles claim», 18 de noviembre. Artículo en línea disponible en <www.bloomberg.com/news/articles/2014-11-18/amazon-settles-labor-board-complaint-on-workers-rights> [consulta: 14/09/15].
- Brookes, M. 2013. «Varieties of power in transnational labor campaigns. Understanding workers' structural, institutional, and coalitional power in the global economy», documento presentado en la International Labour Process Conference, marzo. Rutgers University, Nueva Jersey (Estados Unidos). Disponible en <www.ilpc.org.uk/Portals/56/ilpc2013-paperupload/ILPC2013paper-Brookes_ILPC_2013_20130208_033344.pdf> [consulta: 14/09/15].
- Business Wire. 2014. «Amazon unveils its eighth generation fulfillment center», 1.º de diciembre. Artículo en línea disponible en <www.businesswire.com/news/home/20141130005031/en/Amazon-Unveils-Eighth-Generation-Fulfillment-Center#.VZkYJ2MlevM> [consulta: 14/09/15].
- CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro). 2015. *CCNL Terziario: Ipotesi di accordo*. Disponible en <www.lavoroediritto.com/wp-content/files/ccnl_terziario_30_03_2015.pdf> [consulta: 14/09/15].
- Coe, N.; Dicken, P., y Hess, M. 2008. «Global production networks: realizing the potential», *Journal of Economic Geography*, vol. 8, núm. 3, págs. 271-295.
- CSI (Confederación Sindical Internacional). 2014. «Jeff Bezos de Amazon gana el premio de la CSI al peor jefe del mundo», 22 de mayo. Disponible en <www.ituc-csi.org/jeff-bezos-de-amazon-gana-el?lang=es> [consulta: 12/09/15].
- CWA (Communications Workers of America). 2014. «Supreme Court denies Amazon warehouse workers pay for security screening», 11 de diciembre. Disponible en <www.cwa-union.org/news/entry/supreme_court_denies_amazon_warehouse_workers_pay#.Van05GMlevN> [consulta: 14/09/15].
- Dicken, P. 2007. *Global shift: Mapping the changing contours of the world economy*. Nueva York, Guildford.

- ; Kelly, P.; Olds, K., y Yeung, H. W. C. 2001. «Chains and networks, territories and scales: towards an analytical framework for the global economy», *Global Networks*, vol. 1, págs. 89-112.
- Digitalcourage. 2015. «Big brother awards 2015». Disponible en <<https://bigbrotherawards.de/en/2015>> [consulta: 14/09/15].
- Eichener, V., y Heinze, R. (directores). 2005. *Beschäftigungspotentiale im Dienstleistungssektor*. Düsseldorf (Alemania), Hans-Böckler-Stiftung.
- Filcams-CGIL (Federación de Trabajadores del Comercio, los Hoteles, los Restaurantes y los Servicios – Confederación General Italiana del Trabajo). 2013. «Viaggio dentro Amazon.it», 30 de diciembre. Disponible en <www.filcams.cgil.it/viaggio-dentro-amazon-it-2/> [consulta: 14/09/15].
- Financial Times*. 2013. «Amazon unpacked», 8 de febrero. Disponible en <www.ft.com/cms/s/0/ed6a985c-70bd-11e2-85d0-00144feab49a.html#slide0> [consulta: 14/09/15].
- Fortune*. 2015. «Amazon ponders crowdsourcing deliveries with ‘On my way’ program», 16 de junio. Artículo en línea disponible en <<http://fortune.com/2015/06/16/amazon-crowd-source/>> [consulta: 14/09/15].
- France 5. 2013. «24 heures chrono, dans les coulisses des livraisons de colis», 15 de diciembre. Disponible en <www.france5.fr/emission/24-heures-chrono-dans-les-coulisses-des-livraisons-de-colis/diffusion-du-15-12-2013-20h35> [consulta: 14/09/15].
- Frankfurter Rundschau*. 2015. «Vier-Euro-Job bei Amazon», 29 de abril. Artículo en línea disponible en <www.fr-online.de/arbeit--soziales/versand-lager-in-tschechien-vier-euro-job-bei-amazon,1473632,30553016.html> [consulta: 14/09/15].
- Gall, G. 2004. «Union Busting at Amazon.com in Britain». University of Stirling, Stirling (Reino Unido). Disponible en <www.word-power.co.uk/viewPlatform.php?id=23> [consulta: 14/09/15].
- Gereffi, G. 2001. «Producer-driven/buyer driven dichotomy. The evolution of global value chains in the Internet era». *IDS Bulletin*, vol. 32, núm. 3, págs. 30-39.
- . 1994. «The organization of buyer-driven global commodity chains: How US retailers shape overseas production networks», en G. Gereffi y M. Korzeniewicz (directores), *Commodity chains and global capitalism*. Westport (Estados Unidos), Praeger.
- ; Humphrey, J., y Sturgeon, T. 2005. «The governance of global value chains», *Review of International Political Economy*, vol. 12, núm. 1, págs. 78-104.
- GMB (Britains General Union). 2013. «Tackling hostile employers», 9 de septiembre. Disponible en <www.gmb.org.uk/newsroom/tackling-hostile-employers> [consulta: 14/09/15].
- Hoogvelt, A. 2001. *Globalization and the postcolonial world. The new political economy of development*. Baltimore (Estados Unidos), Johns Hopkins University Press.
- Hyman, R. 2010. «Trade unions, global competition and options for solidarity», en A. Bieler y I. Lindberg (directores): *Global restructuring, labour, and the challenges for transnational solidarity*. Nueva York, Routledge.
- In These Times*. 2001. «Amazon workers on the move», 8 de enero. Artículo en línea disponible en <<http://inthesetimes.com/issue/25/03/moberg2503a.html>> [consulta: 14/09/15].

- Jungle World*. 2015. «Wie eine Festung», *Jungle World*, núm. 15, Berlín, 9 de abril. Disponible en <<http://jungle-world.com/artikel/2015/15/51751.html>> [consulta: 14/09/15].
- L'Humanité*. 2015. «La 'démocratie' selon Amazon», 17 de abril. Disponible en <www.humanite.fr/la-democratie-selon-amazon-571538> [consulta: 14/09/15].
- Laudon, K., y Traver, C. 2011. *E-Commerce: Business, technology, society* (7.ª edición). Harlow (Reino Unido), Pearson Education.
- Lévesque, C., y Murray, G. 2010. «Understanding union power: Resources and capabilities for renewing union capacity», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16, núm. 3, págs. 333-350.
- NBC News*. 2015. «Amazon tests delivery to your car trunk», 23 de abril. Artículo en línea disponible en <www.nbcnews.com/business/autos/amazon-testing-delivery-your-car-trunk-n346886> [consulta: 14/09/15].
- O'Brien, R., y Williams, M. 2007. *Global political economy. Evolution and dynamics* (2.ª edición). Nueva York, Palgrave Macmillan.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2013. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, «Enfrentar el desafío del trabajo precario: la agenda sindical», vol. 5, núm. 1. Ginebra, OIT.
- OMC (Organización Mundial del Comercio). 2013. *El comercio electrónico en los países en desarrollo. Oportunidades y retos para las pequeñas y medianas empresas*. Ginebra, OMC. Disponible en <www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/ecom_brochure_s.pdf> [consulta: 14/09/15].
- Porter, M. E. 1985. *The competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Nueva York, Free Press.
- Rastas, A. 2014. «Exploring the value creation of online microenterprises». Tesis de maestría. Department of Management and International Business, Aalto University, School of Business, Aalto (Finlandia).
- Research and Markets. 2014. «The world's leading e-commerce companies», octubre. Artículo en línea disponible en <www.researchandmarkets.com/research/dtxzvc/the_worlds> [consulta: 14/09/15].
- RFI. 2014. «First Germany, now France defies Amazon over pay», 21 de diciembre. Artículo en línea disponible en <www.english.rfi.fr/general/20141221-first-germany-now-france-defies-amazon-over-pay> [consulta: 14/09/15].
- RP Online*. 2015. «Die Digitalisierung spaltet die Gesellschaft», 12 de junio. Artículo en línea disponible en <www.rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/amazon-und-poststreik-die-digitalisierung-spaltet-die-gesellschaft-aid-1.5162094> [consulta: 14/09/15].
- Ruckus, R. (director). 2013. *iSlaves. Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken*. Viena, Mandelbaum.
- Scherrer, C. 2007. «International workers' rights and competitiveness», *Labour, Capital and Society*, vol. 40, núm. 1 (edición especial), págs. 134-159.
- Seattle City Council. 2014. «Seattle City Council letter to Amazon Re SIS workers», 21 de julio. Disponible en <<http://de.scribd.com/doc/234998105/Seattle-City-Council-Letter-to-Amazon-Re-SIS-Workers>> [consulta: 14/09/15].
- Silver, B. 2003. *Forces of labor: Workers' movement and globalization since 1870*. Nueva York, Cambridge University Press.

- Statista. 2015. «Statistics and market data about e-commerce». Artículo en línea disponible en <www.statista.com/markets/413/e-commerce/> [consulta: 14/09/15].
- Stone, B. 2013. *The everything store: Jeff Bezos and the age of Amazon*. Nueva York, Bantam Press.
- Süddeutsche Zeitung*. 2011. «Weihnachtsfelfen im Praktikum», 11 de noviembre. Disponible en <www.sueddeutsche.de/wirtschaft/kritik-an-arbeitsbedingungen-bei-amazon-weihnachtsfelfen-im-praktikum-1.1186410> [consulta: 14/09/15].
- Swarts, H. 2008. *Organizing urban America: Secular and faith-based progressive movements*. Minneapolis (Estados Unidos), University of Minnesota Press.
- The Morning Call*. 2011. «Inside Amazon's warehouse», 18 de septiembre. Artículo en línea disponible en <http://articles.mcall.com/2011-09-18/news/mc-allentown-amazon-complaints-20110917_1_warehouse-workers-heat-stress-brutal-heat> [consulta: 14/09/15].
- The Seattle Times*. 2014. «Union representation bid fails at Amazon warehouse in Delaware», 15 de enero. Disponible en <www.seattletimes.com/business/union-representation-bid-fails-at-amazon-warehouse-in-delaware> [consulta: 14/09/15].
- Time*. 2014. «How Amazon crushed the union movement», 16 de enero. Disponible en <<http://time.com/956/how-amazon-crushed-the-union-movement/>> [consulta: 13/09/15].
- Ver.di (Sindicato Unido de Servicios de Alemania). 2015. «Chronik zum Tarifkonflikt mit der Deutschen Post AG», 22 de enero-31 de mayo. Disponible en <<http://psl.verdi.de/themen/nachrichten/++co++e164e302-ccc7-11e4-ac09-525400a933ef>> [consulta: 14/09/15].
- . 2014. «Es geht um viel mehr als nur einen Tarifvertrag». Disponible en <<http://amazon-verdi.de/21>> [consulta: 14/09/15].
- Wallerstein, I. 1979. *The capitalist world-economy*. Cambridge (Reino Unido), Cambridge University Press.
- Webster, E.; Lamberg, R., y Bezuidenhout, A. 2008. *Grounding globalisation: Labour in the age of insecurity*. Londres, Blackwells.
- Wright, E. O. 2000. «Working-class power, capitalist-class interest, and class compromise», *American Journal of Sociology*, vol. 105, núm. 4, págs. 957-1002.

Acuerdos marco internacionales. ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro globales?

Felix Hadwiger

Departamento de Ciencias Sociales, Universidad de Hamburgo

Un elemento central de la respuesta sindical a las operaciones de globalización de la producción de las empresas multinacionales (cadenas de suministro) es la emergencia de los acuerdos marco internacionales (AMI). Este artículo presenta un análisis del contenido de los 54 más recientes AMI y una evaluación de 25 estudios de caso sobre la implementación de los AMI para identificar ejemplos efectivos de buenas prácticas que promuevan el trabajo decente en las cadenas de suministro mediante el desarrollo de relaciones laborales a escala global. Además del constante aumento del número de nuevos AMI desde el inicio de este siglo, se registra también una evolución cualitativa: los AMI se fundamentan cada vez más en principios e instrumentos internacionales. Asimismo, las referencias a la cadena de suministro se han vuelto más frecuentes y obligatorias. Los estudios de caso revelan varios ejemplos de buenas prácticas que permitieron enmarcar a proveedores, subcontratistas y filiales bajo el ámbito normativo de los AMI. Sin embargo, los AMI son a menudo desconocidos entre los proveedores locales e incluso entre las filas de los sindicatos locales. Para la próxima generación de AMI, es importante mejorar la calidad de los acuerdos y desarrollar un diálogo social global fuertemente enraizado en las realidades locales. Mirando hacia el futuro debe profundizarse la participación de los sindicatos locales en todo el proceso de los AMI. Los AMI funcionan mejor cuando están integrados en las relaciones laborales locales.

En los últimos decenios la economía mundial se ha transformado: la liberalización del comercio y la dinámica de la inversión internacional ayudó a erigir el *modelo de la cadena de suministro*. La consecuente fragmentación de la producción minó el poder de negociación sindical sobre los salarios y las condiciones de trabajo en el ámbito nacional. Los acuerdos marco internacionales (AMI) – firmados entre empresas multinacionales (EMN) y Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) – ofrecen una nueva dimensión de las relaciones laborales para responder a estos retos. En los AMI las corporaciones se comprometen a respetar los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente globalmente entre sus filiales y a lo largo de toda su cadena de suministro global (CSG). Para los sindicatos la negociación de acuerdos marco internacionales se asienta en las relaciones laborales y está intrínsecamente ligada a la idea forjar lazos de solidaridad y facilitar la sindicación, al igual que la conexión entre redes de trabajadores.

Paralelamente, el régimen tradicional de regulación laboral, de cumplimiento impuesto por el gobierno, ha sido reconfigurado, avanzando hacia un régimen de gobernanza laboral global emergente (Hassel, 2008). Las EMN y el movimiento sindical se enfrentan, en este régimen, al desafío de abordar la cuestión del trabajo decente en las cadenas de suministro globales. En respuesta a los vacíos de gobernanza han surgido una miríada de diferentes iniciativas, tales como códigos de conducta impulsados por la gerencia, la Iniciativa mundial de presentación de informes (GRI, por sus siglas en inglés) y los Principios Sullivan o Principios Caux de negocios. La mayoría

de esas iniciativas han fracasado a la hora de producir mejoras sustantivas en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y han sido casi siempre como una falsa pantalla que trata de ocultar el hecho de que, al final, los intereses económicos se imponen sobre las preocupaciones sociales (Schömann, 2008, y Locke, 2009). Con el propósito de hacer realidad el potencial de las EMN para enfrentar los déficits laborales en las cadenas de suministro, la 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2015) encargó a la OIT una investigación sobre las buenas prácticas para la compra de bienes y servicios por parte de las grandes empresas en las cadenas de suministro.

Los acuerdos marco internacionales pueden ser un ejemplo de buenas prácticas en ese sentido. El valor añadido de los AMI comparados con otras iniciativas es que son el resultado de negociaciones directas entre los representantes de la empresa y de los trabajadores de una EMN. Desde una perspectiva sindical, los AMI deberían dar como resultado relaciones laborales más democráticas, y por ende mejorar las condiciones de trabajo, a lo largo de las cadenas de suministro globales. Un elemento clave para el éxito de los AMI es la exigencia de que las empresas presionen a sus subcontratistas y proveedores con este objetivo. Este artículo pretende responder a una doble pregunta: ¿qué referencias a las CSG están incluidas en los textos de los AMI y cómo impactan los AMI sobre las CSG en la práctica? Para ello, empezaremos con un análisis del contenido de los 54 AMI más recientes (celebrados entre 2009 y 2015), a fin de evaluar su alcance formal de aplicación a los proveedores y subcontratistas de las EMN. Además, observaremos la evolución de dichas referencias en el tiempo. Para responder a la segunda parte de la pregunta, hemos seleccionado 25 estudios de caso a fin de analizar cómo el proceso de implementación de los AMI está funcionando en la práctica a lo largo de las cadenas de suministro. El objetivo del artículo es ayudar a identificar ejemplos de buenas prácticas en los AMI para promover el trabajo decente en las CSG.

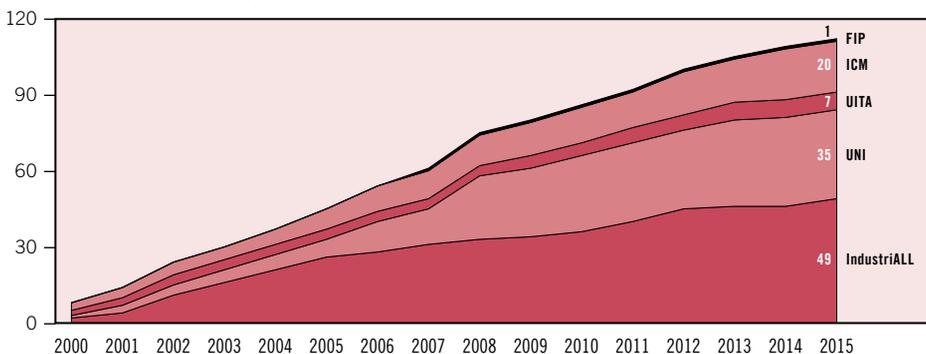
El artículo en su primera sección define y ofrece un panorama general sobre la evolución de los AMI; en la segunda sección presenta el análisis del contenido de todos los AMI de la muestra de la investigación; en la tercera sección evalúa los 25 estudios de caso seleccionados y pone en el centro del análisis la cuestión del impacto práctico de los AMI en las cadenas de suministro; en la cuarta sección muestra una evolución en el tiempo de cómo los AMI se refieren a las CSG, y en la última sección presenta las conclusiones, ofreciendo además una perspectiva hacia nuevas investigaciones.

Acuerdos marco internacionales: un panorama general

Los acuerdos marco internacionales se han desarrollado a lo largo de los últimos dos decenios en respuesta a la globalización económica. Demuestran una creciente necesidad por parte del sindicalismo organizado y de algunas empresas multinacionales de contar con estructuras de gobernanza

adicionales para apoyar las relaciones laborales. Los AMI especifican la responsabilidad de una empresa multinacional de seguir determinados estándares en lo que se refiere a los derechos laborales y sociales fundamentales, condiciones de trabajo, relaciones laborales, condiciones de salud y seguridad, capacitación y disposiciones sobre protección medioambiental en más de un país y a menudo globalmente (Telljohann y otros, 2009). Recientemente, acaban de firmar acuerdos de ese tipo las multinacionales Total de Francia, Thyssen Krupp de Alemania y Gamesa de España. Al momento en que se escribía este artículo (junio de 2015), 112 empresas fueron identificadas como signatarias de acuerdos marco internacionales. El gráfico 1 ilustra la creciente importancia de los AMI en los últimos quince años, al igual que su difusión entre las FSI¹.

Gráfico 1. Evolución y distribución de los AMI por federación sindical internacional, 2000-2015



Nota: FIP = Federación Internacional de Periodistas; ICM = Internacional de trabajadores de la construcción y la madera; UITA = Unión internacional de los trabajadores de la alimentación, agrícolas, hoteles, restaurantes, tabaco y afines; UNI = UNI Global Union, y IndustriALL = IndustriALL Global Union.

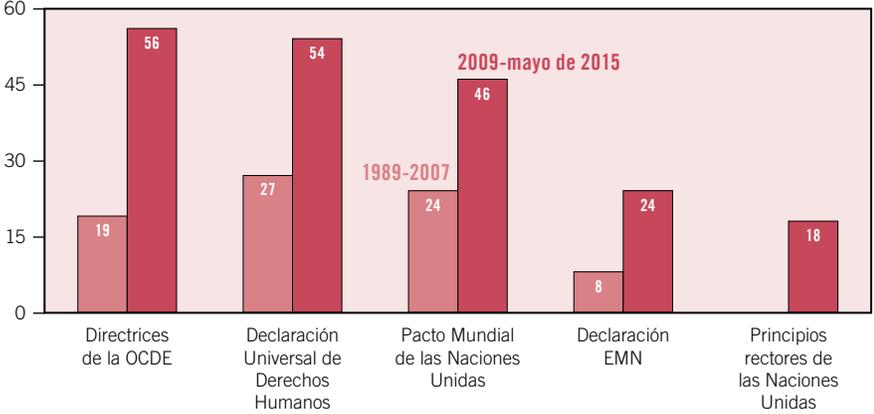
Fuente: Gráfico elaborado por el autor (n = 112).

Evolución del contenido de los acuerdos marco internacionales

Una de las características principales de los AMI es que son acuerdos que reproducen o se fundan en otros principios e instrumentos internacionales preexistentes que deben ser honrados. Además del crecimiento sostenido del número de nuevos AMI desde 2000, se ha dado también una evolución cualitativa en lo que se refiere a la inclusión de principios e instrumentos internacionales. Una comparación entre los AMI más recientes y los más antiguos

1. No ha surgido todavía una definición común sobre las características obligatorias de un AMI. Por ello, esta evaluación usa información pública provista por IndustriALL, UNI Global Union e ICM. UITA ofrece una lista de los AMI celebrados en su sitio web. La muestra fue complementada, según la interpretación del autor, con otros acuerdos claramente identificables como AMI firmados por UITA y otras FSI.

Gráfico 2. Referencias en los AMI a instrumentos y principios (porcentajes)

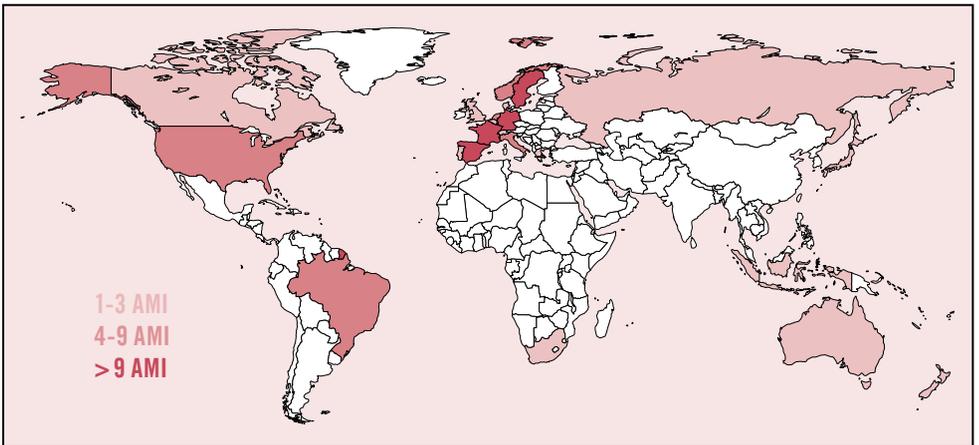


Nota: Los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos fueron promulgados en junio de 2011. Por lo tanto, la parte de los AMI que se refiere a dichos principios solo tiene en cuenta los acuerdos celebrados con posterioridad a esa fecha (n = 39).

Fuentes: Cálculos propios del autor basados en una evaluación de los AMI negociados entre 1994 y 2007 (n = 62) compilados por Nikolaus Hammer en K. Papadakis, 2008, págs. 267 y ss.; la evaluación de los AMI negociados de 2009 a mayo de 2015 es del autor (n = 54).

deja en claro una tendencia hacia una inclusión más completa de los principios e instrumentos internacionales preexistentes. En especial, un número cada vez mayor de AMI hace referencia a la Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN). El gráfico 2 compara las referencias a instrumentos y principios internacionales en los AMI celebrados o renovados durante el periodo que va de 2009 a 2015 (mayo) con las de los AMI firmados hasta 2007.

Gráfico 3. Número de AMI distribuidos por ubicación de sus sedes



Fuente: Gráfico elaborado por el autor (n = 112).

Empresas multinacionales: un enfoque europeo

Los AMI generalmente son firmados por el director general o por el jefe de recursos humanos de la empresa, a veces junto a los gerentes de las filiales del grupo (CIF, 2010). En lo que respecta a los trabajadores, normalmente firma el secretario general o presidente de una FSI, algunas veces juntamente con otros representantes de los trabajadores. Las 112 empresas identificadas como signatarias de AMI son de 24 países (véase el gráfico 3). La mayoría de esos 112 acuerdos fueron celebrados por empresas cuya sede se encuentra en Europa, particularmente en Alemania (25), Francia (15), España (12) y en los países escandinavos con 10 empresas que tienen su sede en Suecia.

Acuerdos marco internacionales: principales características dirigidas a las cadenas de suministro globales

Esta sección trata de las referencias a los proveedores y subcontratistas en los AMI, cuyas formulaciones deben ser consideradas ejemplos de buenas prácticas para lograr el trabajo decente en las CSG. Se analizan los contenidos y el alcance formal de la aplicación de los AMI celebrados durante el periodo 2009-2015. De las 54 empresas de la muestra de la investigación, 43 tenían sede en Europa. El Brasil, Indonesia, Japón y Sudáfrica eran sede de dos empresas cada país, mientras los Estados Unidos, Malasia y Federación de Rusia eran sede cada uno de una empresa de la muestra. En lo que se refiere a la participación sindical, aproximadamente el 50 por ciento de los AMI observados fueron firmados por IndustriALL y el 26 por ciento por UNI Global Union; el restante de los acuerdos fue firmado por la ICM y por la UITA. Los 54 AMI son una muestra plena de todos los acuerdos que fueron celebrados o renovados durante el periodo en investigación. En total, las 54 EMN son las empleadoras directas de aproximadamente 4,8 millones de trabajadores. Asimismo, las prácticas comerciales de estas EMN tienen impacto directo en un gran número de trabajadores empleados en otras empresas a lo largo de las cadenas de suministro globales.

Alcance de la aplicación para las cadenas de suministro globales

Al examinar todos los AMI de la muestra investigada, se observa que cerca del 80 por ciento de los acuerdos hacen referencia a la cadena de suministro global de la EMN. Sin embargo, en lo que atañe a la extensión de la cadena de suministro hay una serie de conceptos divergentes. La variedad de cláusulas complica la evaluación de los acuerdos y fueron necesarias algunas simplificaciones para ubicar a las diferentes características en las categorías elegidas.

Para facilitar esta evaluación, se distinguen cuatro grupos: *a)* ninguna referencia a la cadena de suministro; *b)* informar y alentar a proveedores y subcontratistas; *c)* potencial rescisión de la relación contractual, y *d)* referencia a la cadena de suministro completa. Las secciones subsiguientes proveen más información sobre los cuatro grupos, al igual que ejemplos prácticos de cómo las referencias a las CSG son habitualmente enmarcadas en los AMI.

Ninguna referencia a la cadena de suministro

Las condiciones de trabajo en las empresas proveedoras no son necesariamente tratadas en los AMI. En este grupo, el texto de los AMI no contiene ninguna referencia a las condiciones de trabajo para los proveedores o subcontratistas de las EMN. Se constató que el 20 por ciento de los acuerdos de esta muestra se encuentra en esta categoría.

Informar y alentar a proveedores y subcontratistas

El 40 por ciento de los AMI incluye la obligación de que las EMN informen a sus proveedores y subcontratistas de las partes que les corresponden en los AMI y los alienten a adherirse a las mismas. Este tipo de disposiciones exige que las EMN ejerzan cierto poder y tomen medidas (efectivas) a fin de asegurar que los proveedores respeten el acuerdo. Sin embargo, sigue siendo poco claro cuáles son las acciones requeridas de las EMN para demostrar que han alentado de modo efectivo a sus proveedores y subcontratistas a cumplir con los AMI. El recuadro 1 brinda algunos ejemplos de cómo esas referencias a las cadenas de suministro se enmarcan normalmente en los acuerdos.

Recuadro 1. Informar y alentar a proveedores y subcontratistas

Norske Skog-IndustriALL: «Norske Skog *notificará* a sus subcontratistas y proveedores sobre este Acuerdo y *alentará* la conformidad con las normas establecidas en el párrafo 2 *infra*».

ThyssenKrupp-IndustriALL: «ThyssenKrupp *asegura* que sus proveedores serán *informados* adecuadamente sobre estos principios fundamentales. ThyssenKrupp *alienta a sus proveedores a que tomen en consideración* estos principios en su propia política corporativa».

Potencial rescisión de la relación contractual

Alrededor de un cuarto de los acuerdos de la muestra de la investigación adopta una redacción más rigurosa y trata el respeto de los proveedores a los AMI como un criterio para establecer y continuar las relaciones comerciales con proveedores y subcontratistas. La continuidad de la violación de las

normas establecidas en los AMI es vista, en última instancia, como una razón para la rescisión de las relaciones contractuales. Como primer paso, muchos AMI prevén advertencias y sanciones en caso de violaciones de normas establecidas en el acuerdo. Sin embargo, en la mayoría de los AMI no queda muy claro qué tipo de sanciones serán aplicadas en casos de incumplimiento serio o bien de cualquier incumplimiento. En algunos acuerdos puede inferirse de la redacción que las sanciones serán aplicadas solo cuando se trate de no conformidad con las normas (fundamentales) de la OIT o los derechos humanos básicos, dejando aparentemente fuera de su radio de alcance las violaciones relacionadas con los principios plasmados en otros instrumentos multilaterales u otras disposiciones generales incluidas en el acuerdo. La obligación de rescindir el contrato puede ser expresada como perentoria o bien formularse como un objetivo que debe ser alcanzado (véase el recuadro 2).

Recuadro 2. Potencial rescisión de la relación contractual

Svenska Cellulosa AB (SCA)-IndustriALL: «Cualquier violación comprobada de los principios contenidos en el acuerdo que *no se subsane* a pesar de las advertencias que se hagan *conllevará la rescisión de las relaciones* con la empresa en cuestión».

Securitas-UNI: «Securitas *se esforzará* por trabajar con empresas que lleven a cabo sus negocios de una forma compatible con los términos de este acuerdo, y *considerará* no hacer negocios con ninguna que no cumpla con dichas normas».

Referencia a la cadena de suministro completa

La mayoría de los AMI trata de los proveedores y subcontratistas directos de la EMN. No obstante, dada la naturaleza de las cadenas de suministro, parecería esencial no limitar la aplicación del AMI a los contratistas directos e incluir a los proveedores y subcontratistas de los proveedores y contratistas directos de la EMN. En la muestra investigada, los AMI negociados con las empresas EDF, PSA Peugeot Citroën, Inditex, Total, Lafarge y Enel incluyen

Recuadro 3. Referencia a la cadena de suministro completa

PSA Peugeot Citroën-IndustriALL: «PSA Peugeot Citroën *requiere* de sus proveedores *un compromiso similar respecto a sus propios proveedores y subcontratistas*».

Inditex-IndustriALL: «Inditex se compromete a aplicar e insistir en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo mencionadas *a lo largo de su 'cadena de suministro'* respecto a todos los trabajadores, ya sean empleados directos de Inditex o de sus fabricantes externos o proveedores».

una referencia explícita que va más allá de los proveedores y subcontratistas directos de las EMN (véase el recuadro 3). Welz (2011) llevó a cabo una evaluación de los AMI celebrados antes de 2008 señala que las empresas CSA-Czech Airlines, Royal BAM y Triumph International asumen completa responsabilidad en toda su cadena de producción.

Amplitud del alcance de aplicación

En general, todas las disposiciones de los AMI deberían aplicarse a los proveedores y subcontratistas según el alcance de aplicación definido. Sin embargo, es importante enfatizar que no siempre es el acuerdo como un todo lo que se aplica a proveedores y subcontratistas. A veces se declara que solo ciertas disposiciones del AMI se aplicarán a la CSG. El siguiente apartado examina en qué medida las diferentes disposiciones son aplicables a proveedores y subcontratistas.

Algunas veces es convenido en los AMI que la adhesión a todas las normas es un prerrequisito para cualquier relación comercial con otra empresa. El AMI formado por Inditex extiende el alcance de aplicación de los términos del acuerdo a todos los trabajadores, ya sean empleados directos de Inditex o de sus proveedores. Muchos AMI, empero, asumen una línea más selectiva tratando solo, por ejemplo, las disposiciones de salud y seguridad como un criterio de selección para proveedores o bien haciendo obligatoria la conformidad solo con ciertos convenios de la OIT. Por ejemplo, PSA Peugeot Citroën consiente en comunicar las disposiciones del AMI a proveedores y subcontratistas y exigir que apliquen los convenios de OIT mencionados en el acuerdo (véase el recuadro 4). El AMI firmado por Salini Impregilo requiere que los subcontratistas y proveedores «reconozcan y apliquen los criterios mencionados anteriormente». Sin embargo, el acuerdo sigue siendo vago en cuanto a los propósitos de los criterios del caso. Tales expresiones imprecisas pueden dejar margen para discusiones y conflictos. El AMI firmado por Solvay exige que la empresa considere no hacer negocios con empresas que violen seriamente «la legislación de salud y seguridad de los trabajadores o los derechos

Recuadro 4. Amplitud del alcance de aplicación

PSA Peugeot Citroën-IndustriALL: «PSA Peugeot Citroën se compromete a comunicar este acuerdo a dichas empresas y requerir de ellas que *apliquen los mencionados convenios internacionales de la OIT*».

EDF-IndustriALL: «Cualquier falla grave, no subsanada tras notificación, en el cumplimiento de los *requerimientos legales* o los puntos relacionados con la *salud y seguridad en el trabajo, comportamiento ético para con los clientes y protección ambiental* tendrán como consecuencia la finalización de nuestras relaciones con la empresa subcontratista».

humanos básicos». Estos ejemplos muestran que, en principio, las sanciones solo se aplican en caso de violaciones de cláusulas que son consideradas las más importantes de los AMI. Esto puede reflejar el equilibrio que las EMN y las FSI tienen que encontrar entre la definición de los principios globales y la autonomía de los proveedores y subcontratistas legalmente independientes.

Actividades conjuntas: colaboración en el seguimiento, programas de formación y balances globales

Los AMI son un fenómeno reciente y constan de formatos muy diferentes. Esta observación general es particularmente cierta para disposiciones específicas de los AMI que se refieren a las relaciones con proveedores y subcontratistas. Existen muchos ejemplos de buenas prácticas en los AMI, pero solo algunas pocas tendencias generales han surgido hasta ahora. Las próximas secciones presentan la variedad de disposiciones específicas en los AMI que se refieren a proveedores y subcontratistas y brindan algunas ilustraciones de buenas prácticas.

Reuniones periódicas de consulta

En anticipación a los conflictos y para asegurar la implementación del acuerdo, el 85 por ciento de los acuerdos evaluados establecen un foro permanente específico para el diálogo entre la dirección de la EMN y los representantes de las FSI. En algunos pocos AMI está explícitamente acordado que las relaciones comerciales y las condiciones de trabajo para proveedores y subcontratistas constituyan un tópico de discusión en las reuniones periódicas de consulta (véase el recuadro 5).

Recuadro 5. Discusión de las CSG en las reuniones periódicas

Statoil-IndustriALL: «Statoil e IndustriALL se reunirán anualmente para establecer una política corporativa en materia de salud y seguridad en el trabajo y aspectos ambientales que atañan a la empresa y, según proceda, los que se establezcan entre la empresa y sus empresas asociadas, incluidos proveedores y subcontratistas».

Seguimiento conjunto y balances de los acuerdos marco internacionales

Asimismo, en algunos AMI se establece que la EMN central asumirá medidas adicionales de seguimiento para asegurar la conformidad a lo largo de toda su cadena de suministro global. El sistema de control más complejo se encuentra en el AMI firmado por Inditex, multinacional española

del vestido (Miller, 2011). Un protocolo adicional especifica la obligación de cumplimiento del acuerdo en la cadena de suministro de Inditex y enfatiza que los sindicatos globales pueden desempeñar un papel crucial en el seguimiento de las condiciones de trabajo de los proveedores. Otros acuerdos incluyen la obligación para la empresa de realizar auditorías o balances periódicos de los AMI. En el AMI suscrito por IndustriALL y ZF Friedrichshafen, la empresa acepta incluir los principios establecidos en el acuerdo entre los criterios para las auditorías regulares. En otros AMI, las contrapartes en la negociación consienten en realizar visitas a filiales de la EMN en diferentes países. El AMI celebrado con la empresa alemana Wilkhahn contiene una disposición sobre visitas a plantas de proveedores y subcontratistas (véase el recuadro 6).

Recuadro 6. Visitas a filiales

ThyssenKrupp-IndustriALL: «Los representantes del Comité Internacional tendrán además la libertad de *visitar las plantas de producción* de una o más empresas del Grupo en una región o país de su elección cada año».

Wilkhahn-ICM: «*Se debe llevar a cabo una auditoría cada tres años en una empresa de Wilkhahn, un licenciataria o un proveedor.* La ICM debe posibilitar la participación de los sindicatos de la respectiva localidad en las reuniones del comité de seguimiento».

Apoyar a los proveedores y subcontratistas

Una serie de AMI incluye compromisos de llevar a cabo trabajo conjunto y programas de formación en las filiales de diferentes países. Los AMI raramente incluyen disposiciones sobre programas de capacitación y orientación dirigidos directamente a los proveedores y subcontratistas. El recuadro 7 brinda ejemplos de referencias a medidas de capacitación y apoyo para los proveedores en los AMI.

Recuadro 7. Apoyo a proveedores y subcontratistas en los AMI

Inditex-IndustriALL: «Inditex y IndustriALL Global Union se comprometen conjuntamente a *desarrollar políticas y programas de capacitación sobre temas laborales* proyectados para avanzar en la implementación del acuerdo a lo largo de la cadena de suministro de Inditex».

PSA Peugeot Citroën-IndustriALL: «Cualquier incumplimiento relacionado con los derechos humanos dará lugar a planes de acción correctivos después de una advertencia de PSA Peugeot Citroën. [...] *Un procedimiento específico también será establecido para pequeñas empresas de proveedores y subcontratistas, para permitirles gradualmente aplicar las normas de la OIT previamente definidas.*».

Divulgación de información sobre los proveedores

Para los sindicatos, el seguimiento de los AMI resulta un desafío en lo que se refiere a la cadena de suministro de las EMN. En primer lugar, para permitir que los sindicatos supervisen la adhesión a las normas de un AMI a lo largo de la CSG, es de crucial importancia que la EMN provea información sobre las empresas de la cadena de suministro global. Normalmente, no es accesible a la consulta de los sindicatos si una empresa está produciendo bienes o prestando servicios a una EMN en particular. La revelación de la CSG puede incluir información comercialmente sensible. Por lo tanto, un acuerdo de confidencialidad acerca de la información comunicada puede ser necesario. Sin embargo, solo rara vez los AMI contienen cláusulas de divulgación vinculadas a las empresas que conforman la cadena de suministro global de la EMN. El recuadro 8 ofrece un ejemplo de cláusula sobre divulgación de los proveedores en los AMI.

Recuadro 8. Divulgación de información sobre los proveedores

Inditex-IndustriALL: «A fin de hacer realidad el acceso de IndustriALL Global Union a los proveedores de Inditex, como un medio de reforzar el sistema de supervisión de estos últimos, se acuerda que la información sobre el proveedor debe ser provista al cuerpo directivo del IndustriALL Global Union».

Prácticas de compras: inclusión de las normas de los AMI en los contratos comerciales

Muchos Estados han adoptado prácticas de compras públicas que toman en cuenta las condiciones de trabajo en las empresas proveedoras (Schulten y otros, 2012). Con reglas de acceso a los mercados de compras públicas, los gobiernos pueden estimular a las empresas a que sigan normas laborales particulares. De igual modo, las prácticas de compras de las EMN podrían incluir elementos del marco de trabajo decente o disposiciones acordadas en los AMI. Se han analizado hasta ahora diferentes formas en las que los AMI pueden influir y determinar las prácticas de compras de las EMN. Sin embargo, las empresas que han firmado AMI tienen dos categorías diferentes de obligaciones: una con las FSI en virtud del acuerdo, y otra con sus

Recuadro 9. Inclusión en los contratos comerciales

Pfleiderer-ICM: «Pfleiderer velará por la implementación del acuerdo en los diferentes lugares mediante la adopción de las medidas internas adecuadas. Entre ellas se destacan específicamente: [...] la inclusión en instrucciones de compra y los acuerdos con los proveedores, cuando sea posible».

proveedores y subcontratistas en virtud de sus contratos comerciales. Así, puede ser importante incluir los principios establecidos en los AMI en los contratos comerciales con los proveedores y subcontratistas. Esto asegura que la violación de las normas de los AMI constituye una causa justificada para rescindir el contrato con el proveedor o subcontratista. El recuadro 9 muestra un ejemplo de cómo puede tal obligación enmarcarse en un AMI.

Revisión estructurada de los estudios de caso existentes sobre el impacto de los acuerdos marco internacionales en las cadenas de suministro globales

Los AMI han inspirado varias publicaciones en los últimos años y hay una bibliografía emergente acerca de ellos. La búsqueda de estudios de caso sobre la implementación de AMI comportó una revisión estructurada de la bibliografía existente. La selección de las publicaciones apropiadas fue realizada en junio de 2015. La llamada literatura gris (no sometida a la evaluación de otros científicos, como los informes, disertaciones, ponencias en conferencias, documentos de trabajo y fuentes de información primaria) fue incluida en la búsqueda porque representaba una porción considerable de las publicaciones sobre AMI².

En total fueron seleccionados y evaluados 25 estudios de caso. Estos estudios de caso analizan la implementación de los AMI en 18 explícitamente llamadas EMN (SKF, Volkswagen, Securitas, G4S, Daimler, Bosch, Inditex, Lukoil, AngloGold Ashanti, Takashimaya, Quebecor World, Carrefour, Leoni, Chiquita, EDF, PSA Peugeot Citroën, IKEA y Telefónica). Además, cierto número de estudios de caso mantuvieron en el anonimato a sus correspondientes EMN. Los estudios documentan la implementación como un todo de un AMI en una EMN o pueden tener una meta regional específica. En líneas generales, los estudios de caso seleccionados explícitamente analizan la implementación de los AMI en diez países y una región, a saber: Alemania, Brasil, Bulgaria, España, Estados Unidos, India, Italia, Reino Unido, Sudáfrica, Turquía y América Latina. Muchos de esos estudios de caso tienen su origen en proyectos de investigación más amplios conducidos por la OIT, Eurofound, Comisión Europea y la fundación alemana Hans-Böckler.

El cuadro 1 ofrece un panorama de los 25 estudios de caso e indica, entre otras cosas, el nombre de la EMN y el país o región en los que fue analizada la implementación. La selección del caso se limitó a la identificación de ejemplos

2. Algunos de los estudios de caso identificados no se incluyen en la evaluación debido a la dificultad que tuvo el autor para acceder a la información. Los estudios de caso objeto de varias publicaciones se evalúan una sola vez en el cuadro 1. Dada la cantidad de estudios de caso sobre AMI, algunas publicaciones pueden haber sido inadvertidamente omitidas en la evaluación.

de buenas prácticas en proveedores y subcontratistas. No incluyó el análisis del éxito del proceso de implementación de los AMI en cada EMN. Uno de los puntos del análisis ha consistido en el examen del potencial de los AMI para posibilitar la participación de los sindicatos en las relaciones laborales y la organización de campañas a lo largo de las cadenas de suministro de las EMN. Desafortunadamente, es notoria la dificultad para recabar información acerca del proceso de implementación en proveedores y subcontratistas

Cuadro 1. Evaluación de los estudios de caso

Autor	Empresa	País	Año de publicación	Impacto en filiales locales	Impacto en proveedores y subcontratistas
Mihailova/ Ribarova/ Dimitrova	SKF	Bulgaria	2015	✓	✗
Whiteall/Lucio/Mustchin/ Rocha/Telljohann	Volkswagen	Reino Unido, Alemania, Italia, España	2015	✓	✗
Fichter/Stevis	9 EMN anónimas	Estados Unidos	2013	✓	✓
Fichter/Sayim/Agtas	6 EMN anónimas	Turquía	2013	✓	✓
Marzan	Securitas, G4S, Volkswagen, Daimler	Estados Unidos	2013	✓	✗
Arruda/Fichter/Helfen/ Sydow	7 EMN anónimas	Brasil	2012	✓	✓
Wundrak	Volkswagen, Daimler, Bosch	India	2012	✓	✗
Miller	Inditex	Sin país	2011	✗	✓
Papadakis	Lukoil	Sin país	2011	✗	✗
Papadakis	AngloGold Ashanti	Sin país	2011	✗	✗
Papadakis	Takashimaya	Sin país	2011	✗	✓
McCallum	G4S	Sudáfrica	2011	✓	✗
Stevis	Daimler	Sin país	2010	✓	✓
Hennebert	Quebecor World Inc.	Sin país	2011	✓	✓
Royle/Ortiz	Carrefour	España	2009	✓	✗
Egels-Zandén	1 EMN anónima	No especificado	2009	✗	✗
Voss	Leoni	Sin país	2008	✓	✓
Schömann	Securitas	Sin país	2008	✓	✗
Schömann	Chiquita	América Latina	2008	✓	✓
Sobczak/Havard	EDF	Sin país	2008	✓	✓
Sobczak/Havard	PSA Peugeot Citroën	Sin país	2008	✓	✓
Wilke	IKEA	Sin país	2008	✓	✓
Voss/Wilke	Bosch	Sin país	2008	✗	✓
Sobczak/Schömann/ Wilke	Telefónica	Sin país	2008	✓	✗
Riisgaard	Chiquita	América Latina	2004	✓	✓

Nota: ✓ = Sí; ✗ = No.

de las EMN, y la información disponible en los estudios de caso sobre esta cuestión específica es más bien escasa. Muchos estudios se centran en el proceso de implementación del AMI en la EMN y sus filiales. Si un estudio de caso incluye información sobre la implementación del AMI en filiales locales o en proveedores y subcontratistas, esto está indicado en el cuadro 1. Todas las veces que un caso no incluya información sobre la implementación del AMI a lo largo de la CSG, eso quedará igualmente indicado.

Síntesis de los hallazgos

Al evaluar los resultados de los estudios de caso, es importante tener en cuenta que difieren en su complejidad, por ejemplo, en el número de entrevistas realizadas con representantes de sindicatos y de empresas. Mientras algunos estudios de caso son más bien cortos y basados en fuentes secundarias, otros informan de forma extensiva de las experiencias de los actores locales.

La primera observación que extraemos del conjunto de ellos es el limitado impacto que tienen los AMI en los proveedores y subcontratistas. Las EMN no necesariamente cumplen con el deber estipulado en los AMI de informar a los proveedores sobre la existencia del acuerdo y, por ende, los AMI son frecuentemente desconocidos. No obstante, el impacto de los AMI en las CSG difiere entre empresas. Los estudios de caso exhiben varios ejemplos de prácticas exitosas que permitieron enmarcar a proveedores, subcontratistas y filiales bajo el ámbito normativo de los AMI. Por ejemplo, en el Brasil, los sindicatos de una EMN detuvieron las máquinas durante dos horas para forzar a la empresa a presionar a un proveedor para que reincorporara a los representantes sindicales que habían sido licenciados (Arruda y otros, 2012). El AMI de Inditex ayudó a lograr la reincorporación de más de 200 sindicalistas licenciados en Camboya y Perú en empresas proveedoras (Miller, 2011). Luego de estos hechos específicos de reincorporación de los trabajadores se verificó, más en general, un aumento significativo de los miembros de los sindicatos locales. Otros AMI fueron incorporados a las directrices y listas de control de auditorías de los proveedores (Voss y Wilke, 2008). Para supervisar el proceso de implementación de los AMI, la administración central de las EMN y las FSI se reúnen regularmente e intercambian sus puntos de vista. Aparentemente, las quejas planteadas al grupo de seguimiento de Daimler tenían que ver mayoritariamente con las condiciones de trabajo en las empresas proveedoras (Stavis, 2010). Todo ello puede ayudar a que se preste más atención a las condiciones de trabajo en proveedores y subcontratistas. Se ha informado de que en algunas EMN las respectivas direcciones están prestando más atención a los problemas asociados con la subcontratación después de la firma de los AMI (Fichter y Stevis, 2013). En consecuencia, una EMN ofreció capacitación a proveedores locales en el Brasil y Turquía (Stavis, 2010). En PSA Peugeot Citroën, los proveedores más importantes

del grupo se comprometieron con las nuevas normas estipuladas en el AMI (Sobczak y Havard, 2008). Todo esto pone en evidencia el papel que los AMI y las FSI pueden potencialmente desempeñar para asegurar los derechos de los trabajadores a lo largo de las cadenas de suministro de las EMN.

Un segundo hallazgo es que la implementación de los AMI en las filiales locales está mejor documentada que aquella en los proveedores y subcontratistas. Sin embargo, los estudios de caso informan de que no siempre los AMI son comunicados y difundidos a todas las filiales. Así, muchas veces los AMI son desconocidos entre miembros de la dirección de las filiales de las EMN, al igual que entre las filas de los sindicatos locales (Fichter y Stevis, 2013, y Arruda y otros, 2012). No obstante, existen muchos ejemplos documentados de buenas prácticas y de sindicación exitosa en las filiales. Los AMI fueron invocados con éxito en varias filiales para facilitar la sindicación y mejorar las relaciones laborales. Particularmente, los estudios de caso de la industria de la seguridad subrayan la exitosa sindicación de varios miles de guardias de seguridad en filiales de G4S y Securitas de los Estados Unidos y Sudáfrica (Marzan, 2013, y McCallum, 2011). También se encontraron efectos positivos en la organización de campañas de los sindicatos locales en filiales de EMN en otros sectores industriales. Por ejemplo, se informó de que el AMI de IKEA tuvo un impacto positivo en la sindicación de las filiales, particularmente en Polonia (Wilke, 2008). En Chiquita un estudio de caso informa sobre el reclutamiento de 5000 nuevos miembros tras la firma del acuerdo en Colombia y Honduras (Schömann, 2008). La implementación de los AMI en las filiales a menudo requiere recurrir a las sedes de las EMN para facilitar la gestión local (McCallum, 2011).

En aquellos casos en que filiales abandonan el grupo matriz, los AMI pueden dejar de ser aplicables. Sin embargo, el estudio de caso de EDF muestra cómo este tipo de situación puede ser manejada y relata que los compradores de las filiales se comprometieron a respetar las disposiciones del AMI durante un periodo de transición de tres años (Sobczak y Havard, 2008).

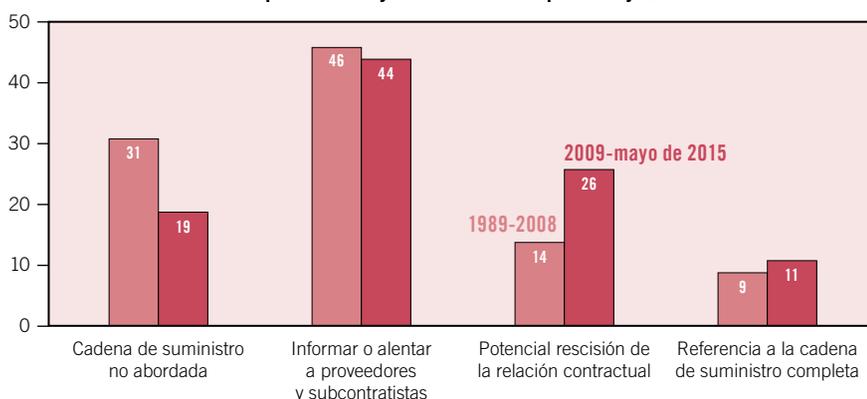
Evolución de los acuerdos marco internacionales

Los AMI han evolucionado en los últimos quince años. Esto es consecuencia de que las FSI hayan revisado sus estrategias y demandado una segunda generación de AMI, lo que comporta una implementación más rigurosa y procedimientos de resolución de conflictos, así como que se facilite la sindicación en lugar de que sea meramente consentida (FITIM, 2006, y UNI Global Union, 2007). Hemos visto en el gráfico 2 una comparación entre los AMI celebrados en el periodo 2009-2015 y los acuerdos anteriores. La comparación entre esos dos grupos muestra que una porción creciente de los AMI hace referencias explícitas a marcos internacionales tales como la Declaración EMN, las Directrices de la OCDE y la Declaración Universal de Derechos

Humanos. Al mismo tiempo, las formas en que son abordadas las cadenas de suministro en los AMI también evolucionaron. Se han visto las cuatro formas diferentes de cómo pueden los AMI referirse a las CSG. Sobre la base de esos cuatro grupos, esta sección analiza cómo evolucionaron las referencias a las cadenas de suministro globales en los AMI a lo largo del tiempo. Los resultados de nuestra evaluación de los 54 AMI negociados entre 2009 y 2015 son comparados con los resultados de un informe preparado por Telljohann y otros (2009), que contiene una evaluación de los 68 AMI existentes entre 1989 y 2008.

La primera tendencia visible es que los AMI más nuevos presentan mayor probabilidad de abordar la aplicación del acuerdo a la cadena de suministro. Mientras Telljohann y otros (2009) informan de que el 31 por ciento de los AMI no mencionaban en absoluto a proveedores y subcontratistas, este número cae en la evaluación de los AMI celebrados o renovados entre 2009 y 2015 a un 19 por ciento (véase el gráfico 4). Tal tendencia indica una creciente necesidad de regulación social más efectiva en las cadenas de suministro, al igual que el valor que los AMI y las relaciones laborales deben tener en este campo. La segunda tendencia es que una parte mayor de los AMI más recientes tratan el respeto a las disposiciones de los AMI como criterio para establecer o mantener relaciones comerciales con proveedores y subcontratistas. Estos acuerdos mencionan algunos tipos de consecuencias en casos de violaciones continuas. La cantidad de acuerdos que entran en esta categoría ha aumentado casi el doble, del 14 al 26 por ciento en los AMI más recientes. Solamente un pequeña fracción de los AMI, empero, incluye explícitamente la cadena de suministro completa.

Gráfico 4. Inclusión de proveedores y subcontratistas (porcentajes)



Fuente: Evaluación de los AMI 1989-2008: Telljohann y otros, 2009, pág. 32; evaluación de los AMI 2009-2015: el autor (n = 54).

Un camino a seguir

La sección anterior mostró una evolución entre dos generaciones de acuerdos, los AMI celebrados entre 2009 y 2005, y los firmados antes. De 2015 en adelante, pensando en una próxima generación de AMI, sería importante mejorar aún más la calidad de los acuerdos, que deberían estar idealmente proyectados en función de las relaciones laborales transfronterizas y que comprometan a los sindicatos locales. Desde una perspectiva sindical, los AMI deberían promover la negociación colectiva a escala local o nacional, desarrollar el reclutamiento transfronterizo y organizar campañas usando redes de trabajadores de las EMN³. Las sugerencias detalladas a continuación se centran en qué puede ser aprendido para el proyecto e implementación de futuros acuerdos del análisis de contenido y de la evaluación de los estudios de caso. Luego, se discuten de modo sucinto algunas orientaciones para futuras investigaciones.

El análisis de contenido de los 54 AMI más recientes muestra que hay una gran variación en cómo los acuerdos hacen referencia a la CSG. Este artículo aporta una serie de ejemplos tomados de los AMI e identifica casos de buenas prácticas para promover la libertad sindical y la negociación colectiva entre proveedores y subcontratistas de las EMN. En general, las partes en la negociación deberían luchar por:

- incluir una referencia a la cadena de suministro completa de la EMN;
- incluir el deber de la EMN de tratar el respeto a las disposiciones contenidas en los AMI como un criterio determinante a la hora de establecer o continuar relaciones comerciales con proveedores y subcontratistas;
- formular las obligaciones de la EMN con respecto a la cadena de suministro no como un objetivo a alcanzar sino con carácter preceptivo;
- incluir en la amplitud del ámbito de aplicación de la cadena de suministro todas las disposiciones esenciales del AMI.

Además, el análisis de los textos muestra que hay varios ejemplos de buenas prácticas para una mayor colaboración entre las EMN y los sindicatos en los balances globales y programas de capacitación, al igual que de medidas que permitan a los sindicatos supervisar los AMI para proveedores y subcontratistas. Desafortunadamente, la práctica en esta área está recién en sus comienzos. Para fortalecer aún más la futura implementación de los AMI a lo largo de las cadenas de suministro sería probablemente importante incluir los siguientes puntos:

3. Por ejemplo, IndustriALL revisó las directrices de AMI que fueron adoptadas por el Comité Ejecutivo de IndustriALL en Túnez en diciembre de 2014.

- amplia difusión del AMI entre proveedores y contratistas, al igual que entre los sindicatos locales;
- medidas de formación conjuntas entre los proveedores y subcontratistas sobre las relaciones laborales y la aplicación de las normas de la OIT;
- seguimiento conjunto del AMI y visitas a planta por parte del grupo de implementación para proveedores y subcontratistas locales;
- divulgación de información sobre las empresas de la CSG de la EMN;
- integración de la CSG en las prácticas de compra de la EMN y en los contratos comerciales con proveedores y subcontratistas;
- la inclusión en el orden del día de las reuniones de consulta regulares de un punto dedicado a las condiciones de trabajo para proveedores y subcontratistas;
- el deber de la EMN de insistir en la aplicación continua del AMI, al menos por un periodo de transición, en aquellas filiales que abandonen el grupo.

La evaluación de los 25 estudios de caso sobre la implementación de los AMI muestra que es crucial fortalecer la apropiación local. En el pasado los AMI tenían en general un impacto limitado sobre proveedores y subcontratistas porque eran ampliamente desconocidos por la gerencia de los proveedores locales, lo mismo que por los sindicatos correspondientes. Por otra parte, los actores locales que los conocían raramente comprendían su función. Los estudios de caso evaluados ofrecen argumentos para fortalecer más la redacción de los AMI en lo concerniente a la aplicación de los acuerdos a la CSG. En uno de los estudios una EMN interrumpió una investigación sobre abusos de derechos de los trabajadores cuando se dio cuenta de que la empresa no era uno de sus proveedores directos. Este ejemplo subraya la importancia de no limitar la aplicación del AMI a los contratistas directos de la EMN, incluyendo, en cambio, a toda la cadena de suministro global. Los ejemplos de buenas prácticas encontrados en los estudios de caso ponen de manifiesto el papel significativo que los AMI y las FSI pueden potencialmente desempeñar para asegurar los derechos de los trabajadores en toda la cadena de suministro global de las EMN. Los estudios contienen diversos ejemplos de buenas prácticas que permitieron enmarcar a proveedores, subcontratistas y filiales en el ámbito normativo de los AMI. Sin embargo, mirando hacia el futuro, la participación de los actores locales en todo el proceso del AMI necesita ser fortalecida, desde su inicio, mediante negociaciones, hasta su implementación. Los AMI funcionan mejor cuando están integrados en las relaciones laborales locales. Para implementar mejor los AMI, el compromiso de los actores locales debe ir más allá de los sindicatos locales y llegar a la gerencia de las filiales locales o incluso a una cofirma del acuerdo por parte de proveedores y subcontratistas importantes de la EMN. Todo ello podría ayudar a desarrollar nuevas formas de diálogo social a escala global sobre la base de las realidades locales.

Existen numerosos caminos posibles para futuras investigaciones. Muchos estudios se centran en el proceso de implementación de los AMI en las EMN y sus filiales. Uno de los asuntos de revisión puede ser el potencial de los AMI para permitir a los sindicatos locales comprometerse en las relaciones laborales y organizar campañas en el conjunto de las cadenas de suministro de las EMN. Sería importante examinar las diferencias entre los sectores industriales para entender mejor la dinámica de las relaciones de las cadenas de suministro y su impacto en los derechos de los trabajadores. Según la estructura de gestión de la cadena de suministro, las EMN y las FSI estarán en mejores o peores condiciones para influir en los proveedores y promover las condiciones de trabajo decente. De esta manera, la estructura de la cadena de suministro debería ser tomada en cuenta a la hora de esbozar las referencias y procedimientos en los AMI para regular las cadenas de suministro globales de las EMN. Más investigación y propuestas son necesarias para fortalecer la aplicación de los AMI a los proveedores y subcontratistas de las EMN y para desarrollar las características locales de los acuerdos.

Referencias

- Arruda, L.; Fichter, M.; Helfen, M., y Sydow, J. 2012. *International framework agreements – A powerful tool for ensuring core labour standards in a globalized world? Insights from Brazil*. Berlín, Friedrich Ebert Stiftung.
- CIF (Centro Internacional de Formación de la OIT). 2010. *Key issues for management to consider with regard to Transnational Company Agreements (TCAs)*. Lecciones extraídas de una serie de talleres con y para los representantes de la dirección. Turín (Italia), CIF-OIT.
- Egels-Zandén, N. 2009. «TNC motives for signing international framework agreements: A continuous bargaining model of stakeholder pressure», *Journal of Business Ethics*, vol. 84, núm. 4, págs. 529-547.
- Fichter, M.; Sayim, K. Z., y Agtas, B. 2013. *Organization and regulation of employment relations in transnational production and supply networks: Ensuring core labor standards through international framework agreements?* (Ankara, Friedrich Ebert Stiftung).
- , y Stevis, D. 2013. *Global framework agreements in a union-hostile environment: The case of the USA*. Berlín, Friedrich Ebert Stiftung.
- FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas). 2006. *Background to international framework agreements in the IMF*. Ginebra, FITIM.
- Hassel, A. 2008. «Emergence of a global labor governance regime», *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, vol. 21, págs. 231-251.
- Hennebert, M.-A. 2011. «Cross-border union alliances and transnational collective bargaining: A case study in a Canadian MNC», *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, vol. 17 y 18, págs. 18-33.
- Locke, R. 2009. «Virtue out of necessity? Compliance, commitment, and their improvement of labor conditions in global supply chains», *Politics & Society*, vol. 37, núm. 3, págs. 319-351.

- Marzan, C. 2013. *Organizing unions in the U.S. with international framework agreements: An exploratory study*. Chicago (Estados Unidos), Illinois Institute of Technology.
- McCallum, J. 2011. «Trade union renewal and labor transnationalism in South Africa: The Case of SATAWU», *Working USA: The Journal of Labor and Society*, vol. 14, núm. 2, págs. 161-176.
- Mihailova, T.; Ribarova, E., y Dimitrova, S. 2015. «The TCAs at the SKF: Implementation and impact on the Bulgarian subsidiary», en S. Leonardi (director): *The transnational company agreements: Experiences and prospects*, Final report, EURACTA 2 (Roma, Comisión Europea y Bruno Trentin Associazione), págs. 167-179.
- Miller, D. 2011. «Global social relations and corporate social responsibility in outsourced apparel supply chains: The Inditex Global Framework Agreement», en K. Papadakis (director): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements*. Ginebra, OIT, y Basingstoke (Reino Unido), Palgrave Macmillan.
- Papadakis, K. (director). 2008. *Cross-border social dialogue and agreements. An Emerging Global Industrial Relations Framework*, Ginebra.
- Riisgaard, L. 2004. *The IUF/COLSIBA – CHIQUITA framework agreement: A case study*, Multinational Enterprises Working Paper No. 94 (Ginebra, OIT).
- Royle, T., y Ortiz, L. 2009. «Dominance effects from local competitors: Setting institutional parameters for employment relations in multinational subsidiaries, a case from the Spanish supermarket sector», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 4, págs. 653-675.
- Schömann, I. 2008. *Case study Chiquita*. Dublín, Eurofound.
- ; Sobczak, A.; Voss, E., y Wilke, P. 2008. *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Dublín, Eurofound.
- Schulten, T.; Alsos, K.; Burgess, P., y Pedersen, K. 2012. *Pay and other social clause in European public procurement*. Düsseldorf (Alemania), Hans Böckler Stiftung.
- Sobczak, A., y Havard, C. 2008. *Case study PSA Peugeot Citroen*. Dublín, Eurofound.
- ; Schömann, I., y Wilke, P. 2008. *Case study Telefónica*. Dublín, Eurofound.
- Stavis, D. 2010. *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*. Ginebra, OIT.
- Telljohann, V.; da Costa, I.; Müller, T.; Rehfeldt, U., y Zimmer, R. 2009. *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*. Dublín, Eurofound.
- UNI Global Union. 2007. *Responsible business tool box: UNI's Guide to International Codes of Practice*. Nyon (Suiza).
- Voss, E. 2008. *Case study Leoni*. Dublín, Eurofound.
- , y Wilke, P. 2008. *Case study Bosch*. Dublín, Eurofound.
- Welz, C. 2011. «A qualitative analysis of International Framework Agreements: Implementation and impact» en K. Papadakis (director): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements*. Ginebra, OIT, y Basingstoke (Reino Unido), Palgrave Macmillan.

- Wilke, P. 2008. *Case study IKEA*. Dublín, Eurofound.
- Whiteall, A.; Lucio, M.; Mustchin, S.; Rocha, F., y Telljohann, V. 2015. «Volkswagen transnational company agreements: The meaning of international corporate regulation at work», en S. Leonardi (director): *The transnational company agreements: Experiences and prospects*, Final report, EURACTA 2 (Roma, Comisión Europea y Bruno Trentin Associazione), págs. 71-117.
- Wundrak, A. 2012. *Gewerkschaftliche Netzwerke stärken und ausbauen – Internationale Rahmenvereinbarungen nutzen. Eine Fallstudie bei Volkswagen, Daimler und Bosch im indischen Automobilcluster Pune* (Frankfurt am Main, Otto Brenner Stiftung).

Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro

Jenny Holdcroft

Directora de Política, IndustriAll Global Union

Es creciente la presión sobre las empresas multinacionales (EMN) para que se hagan responsables de las violaciones de los derechos de los trabajadores en sus cadenas globales de suministro. Las campañas globales impulsadas por las federaciones sindicales internacionales, organizaciones no gubernamentales y redes de campañas en línea ponen en evidencia la conexión entre los abusos laborales cometidos en el extremo más lejano de la cadena de suministro de una empresa y la sede mundial que controla la cadena y se lleva las ganancias. Los trabajadores y sus sindicatos tienen formas cada vez más sofisticadas para identificar a las corporaciones multinacionales que están en la cima de la cadena cuando ocurren violaciones y presionarlas para que actúen.

Los trabajadores de las cadenas de suministro globales pueden con toda justicia preguntar por qué sus salarios y condiciones de trabajo son tan miserables si ellos fabrican productos o contribuyen con servicios para empresas que embolsan ganancias astronómicas y que podrían tranquilamente garantizar a todos los trabajadores de sus cadenas de suministro globales un nivel de vida decente. En el último trimestre de 2014 Apple obtuvo la mayor ganancia trimestral conseguida en la historia por una empresa: 18 000 millones de dólares estadounidenses. Además, cuenta con una reserva de efectivo de 142 000 millones de dólares. Entretanto, los trabajadores que están en el origen de la producción que genera esas ganancias sin precedentes reciben solo 4 dólares por fabricar un equipo de telefonía móvil iPhone 6 cuyo precio de venta en los Estados Unidos es de 649 dólares. Los compradores de las EMN de la cima de las cadenas globales de valor no necesariamente emplean de forma directa a los trabajadores de las fábricas que producen sus bienes, pero sus decisiones de compra tienen una influencia poderosa sobre los salarios y las horas trabajadas por ellos.

Los principios rectores de las Naciones Unidas dejan claro que la empresa es responsable de las condiciones de trabajo en su cadena de suministro, independientemente de dónde es desempeñado el trabajo o de qué relación de empleo hay entre ella y los trabajadores. Este avance positivo ha imposibilitado que las empresas puedan evadir su responsabilidad respecto a condiciones abusivas a lo largo de su extenso uso de la externalización, subcontratación, trabajo tercerizado y otros medios de evitar las relaciones de empleo directo. Pero ¿qué pasa si todo el modelo de contratación se basa precisamente en bajos salarios, largas jornadas y condiciones laborales de explotación? ¿Cómo puede una empresa cumplir con sus responsabilidades en un sistema que consagra los abusos a los derechos de los trabajadores?

La industria global de la confección

En las cadenas de suministro de la industria de la confección, las condiciones laborales de explotación son la norma. Los obreros son forzados a trabajar largas jornadas –que van a menudo mucho más allá de los límites establecidos

por ley— a cambio de salarios de pobreza y en condiciones que violan hasta la más baja de las normas de salud y seguridad en el trabajo (SST). Muchos viven en la pobreza absoluta, al mismo tiempo que otros apenas si oscilan por encima de ella. La continua presión de las empresas sobre los proveedores por menores precios mantiene bajos los salarios de los trabajadores, a la vez que decae su poder de compra frente a los aumentos inflacionarios de necesidades básicas como comida y energía.

El sueldo de la mayoría de los trabajadores de la confección no es más alto que el salario mínimo de sus respectivos países, el que en muchos casos está bastante por debajo del nivel de subsistencia. En los países en que el salario mínimo es establecido por sector, los salarios para los trabajadores textiles y de la confección son siempre inferiores a los de las demás industrias. Los promedios salariales globales de la industria textil y la de confección son respectivamente el 24 y el 35 por ciento más bajos que el promedio salarial de la industria manufacturera.

Las horas de trabajo excesivas son otro problema persistente y arraigado. Los picos de producción se manejan sobre la base de un exceso de horas extraordinarias. Los trabajadores son compelidos a trabajar jornadas extremadamente largas con el objetivo de complementar sus ingresos básicos para alcanzar un monto con el que puedan sostenerse a sí mismos y a sus familias. La cuestión es que, incluso cuando trabajan horas extras excesivas, muchos trabajadores siguen siendo incapaces de cumplir con ese objetivo.

Las condiciones precarias de empleo abundan, con contratos temporales, trabajo tercerizado y subcontratación, lo que más bien constituye la norma. Las violaciones al derecho a la libertad sindical son moneda corriente, las tasas de sindicalización son sumamente bajas y la negociación colectiva, una rareza.

Las campañas públicas llevadas a cabo durante decenios, sumadas a los incendios recurrentes y al colapso de edificios que han ocasionado numerosas muertes, le dieron un alto grado de visibilidad a las condiciones laborales en las cadenas de suministro de prendas de vestir. Pero las respuestas por parte de las corporaciones responsables, que ocupan la cima de la cadena, han sido insuficientes para aportar el cambio necesario que garantice los derechos de los trabajadores de la confección.

El fracaso de la responsabilidad social empresarial

Las empresas del sector de la confección han desarrollado extensos programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que se sustentan en la auditoría y el cumplimiento de las normas para tratar de mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas que producen para ellas. Estas iniciativas unilaterales, voluntarias y no vinculantes han fracasado estrepitosamente a la hora de mejorar salarios o jornadas de trabajo o asegurar el respeto del derecho de los trabajadores de organizarse en un sindicato.

Las iniciativas de RSE no solo demostraron ser ineficientes, sino que, como hacen pensar que algo se está haciendo, se volvieron verdaderos obstáculos a la búsqueda de soluciones genuinas dirigidas a las causas originarias de los bajos salarios y las excesivas horas de trabajo.

La insatisfacción con los resultados de sus propios esfuerzos de auditoría llevaron a muchas empresas a reunir iniciativas de múltiples partes interesadas para garantizar el cumplimiento de las normas en sus cadenas de suministro, pero los resultados en general no son mejores que los de las iniciativas unilaterales de las empresas, puesto que se basan en métodos similares de auditoría y fallan en el tratamiento de la causa de fondo, es decir, el modelo mismo de producción de la cadena de suministro.

Durante más de quince años los principales programas de iniciativas de múltiples partes interesadas han crecido en numerosas empresas que se unieron a ellos, sin embargo, no han mostrado resultados en términos de mejora de las normativas relativas al lugar de trabajo o respeto a derechos como el de libertad sindical ni tampoco de elevación de los salarios por encima del nivel de pobreza.

Aunque las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son el punto de referencia para la mayoría de las iniciativas de RSE, estas han hecho poco por asegurar el respeto efectivo de tales normas, y prácticamente nada por los derechos fundamentales que posibilitan el derecho a los demás: la libertad sindical y la negociación colectiva. Allí donde la libertad sindical es respetada y se les permite a los trabajadores organizarse en sindicatos y negociar colectivamente, ellos son capaces de defenderse a sí mismos contra la explotación y alcanzar salarios decentes y mejores condiciones de trabajo. En cambio, allí donde son negados tales derechos, el modelo de RSE es incapaz de salvar la brecha. Hay empero claras razones para que esos esfuerzos basados exclusivamente en la RSE y en la auditoría continúe fallando: ellos no realizan ningún cambio fundamental en la forma como es organizada la producción.

Por qué la responsabilidad social empresarial no puede ser la respuesta

Las cadenas de suministro de la confección son complejas y están sujetas a constantes cambios. La mayoría de las fábricas produce prendas de ropa para una serie de marcas, lo que reduce la influencia que una marca particular puede tener sobre una fábrica en particular. A medida que cambia la moda también lo hacen las opciones de aprovisionamiento, pues las empresas buscan las fábricas con capacidad de cumplimentar sus demandas cambiantes. La externalización y subcontratación por parte de las fábricas mismas, tanto para aprovisionarse de productos básicos como botones y cremalleras como para que terceros asuman la carga del exceso de producción que la fábrica se ha comprometido y no puede cumplir, reduce aún más la posibilidad de impacto de la RSE.

Incluso si una empresa líder fuera capaz de asegurar un mejor control de su cadena de suministro mediante la reducción del número de fábricas a las que les transfiere trabajo para ocupar la capacidad total de cada fábrica de modo de impedir que produzcan para otras marcas, los esfuerzos seguirán siendo limitados por el contexto en el que está operando esa fábrica. Actualmente los salarios en muchos países productores de ropa están por debajo del nivel de salario digno, y las jornadas trabajadas son normalmente excesivas respecto a las normas de la OIT e incluso respecto a la legislación nacional. Las brechas son tan grandes que no sería posible para una única fábrica cambiar sus propias condiciones laborales y seguir siendo competitiva. Esa fábrica se volvería además un rápido blanco de presiones por parte de las asociaciones de empleadores y de otras fábricas para que vuelva a someterse a las reglas existentes. Esta es la razón por la cual ninguna marca ha sido capaz de alcanzar esta hazaña, ni siquiera en aquellas fábricas que proveen a una sola marca el 100 por ciento de su producción. ¿Cuánta influencia puede tener de hecho una empresa sobre las condiciones de trabajo sistémicas y arraigadas?

La autorregulación empresarial claramente no es la solución, aunque no por eso se deba pensar que la RSE está a punto de desaparecer en un futuro cercano. Se ha generado una industria de la auditoría social de millones de dólares, lo que significa que, pese a la falta de resultados, hay tanto dinero invertido que muchas empresas seguirán apostando por alcanzar cambios incrementales mediante mejoras en los enfoques existentes. Sin embargo, como el modelo de auditoría y cumplimiento de las normas se centra en el desempeño individual de las fábricas, sin identificar o enfrentar las causas de fondo y las barreras sistémicas, esos esfuerzos seguirán siendo ineficaces. Existe una creciente conciencia pública de la falta de resultados de los programas de RSE: los vistosos sitios web e informes ya no constituyen una adecuada cortina de humo por detrás de la que las empresas puedan seguir con sus negocios como de costumbre. La confianza en el modelo de auditoría fue un poco más sacudida cuando salió a la luz que las entidades de certificación SAI y BSCI habían otorgado un visto bueno de seguridad a Ali Enterprises antes de que se incendiara, con el saldo de la muerte de 254 trabajadores, y al edificio Rana Plaza, antes de que colapsara y provocara la muerte de más de 1100 trabajadores. Es menester encontrar mejores soluciones, sabiendo que solamente las estrategias que tengan en cuenta la naturaleza de la industria y la manera como se toman las decisiones de aprovisionamiento tendrán alguna chance de éxito.

Construir nuevos modelos de cooperación

Las violaciones de los derechos de los trabajadores de la confección, los bajos salarios y las jornadas de trabajo excesivas no se restringen a un solo país o a una sola región: son un problema global que necesita entonces una respuesta global. Nada que represente menos que un cambio fundamental en la forma

de organización de la producción en las cadenas de suministro de la confección podrá salvar a los trabajadores de seguir padeciendo salarios de miseria y agobiantes jornadas de trabajo.

Un cambio fundamental de esa magnitud bien podría ser el legado del colapso de Rana Plaza. Este resultó ser un momento de definición sobre la manera en que las empresas tratan el cumplimiento de las normas en la cadena de suministro. Se profundizó el debate público sobre la ineficacia de la auditoría y pudo tener lugar un nuevo acuerdo pionero entre sindicatos y empresas para hacer a las fábricas de Bangladesh más seguras.

Se trata del Acuerdo de Bangladesh sobre Incendios y Seguridad de la Edificación, un documento legalmente vinculante entre sindicatos mundiales y más de 200 empresas de la confección que marca un punto de inflexión: del fallido modelo de RSE hacia relaciones laborales en las cadenas de suministro globales que emprenden un cambio genuino. En las negociaciones que condujeron a la celebración del acuerdo, empresas y sindicatos pudieron juntos identificar las principales razones por las cuales las fábricas no se volvieron seguras pese a los años de auditorías y programas de RSE. Esto fue contemplado en el proyecto del acuerdo, que incluye compromisos de las marcas hacia sus fábricas proveedoras para mantener los pedidos y asegurar que cuenten con financiación disponible para hacer las reformas necesarias. Si las fábricas no cumplen con lo establecido, se exige a las marcas signatarias que pongan término a su relación comercial.

Dirigido por un comité directivo conjunto con igual número de representantes de sindicatos y de marcas, el acuerdo reconoce y defiende el papel vital de los trabajadores en el control de la seguridad de la fábrica. Las empresas firmantes se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores de negarse al trabajo inseguro y de establecer comités conjuntos de salud y seguridad en cada fábrica. A diferencia de los códigos de conducta voluntarios, en este caso los trabajadores tienen la seguridad de que los compromisos pueden hacerse cumplir mediante un documento legalmente vinculante. El acuerdo también introduce un nuevo grado de transparencia en el sector. Todos los informes de inspección y planes de acción correctiva para cada fábrica que produce para marcas del acuerdo están disponibles al público en el sitio web del acuerdo.

El Acuerdo de Bangladesh establece un nuevo modelo de cooperación entre los compradores globales y los sindicatos para hacer cumplir las normas, y promete cambiar fundamentalmente el modo como las empresas lidian con los abusos en sus cadenas de suministro. El reto ahora es el de aprovechar este modelo y desarrollar más acuerdos para enfrentar otras violaciones sistémicas de derechos en las cadenas de suministro.

A lo largo de la experiencia del acuerdo, sindicatos y empresas han identificado elementos que deben estar presentes para que las estrategias destinadas a mejorar las normativas laborales en las cadenas de suministro puedan ser eficaces. Los esfuerzos deben ser colaborativos, y hacer participar a compradores, fábricas, trabajadores y sus sindicatos. Y deben tratar las causas de fondo,

incluidas las prácticas de compras. Deben contemplar compromisos de largo plazo de los compradores hacia los proveedores con la finalidad de ofrecer un incentivo para que estos cumplan, al igual que sanciones si no lo hacen.

Estas experiencias permitieron que una serie de empresas de la confección y el sindicato mundial IndustriAll Global Union unieran fuerzas para aplicar este enfoque al tema de salarios dignos en la industria de la confección. Este proceso se conoce como ACT y empezó cuando un grupo de marcas y tiendas de ropa se reunieron a discutir cómo podrían colaborar con el sector para generar un genuino y significativo avance hacia un salario digno. Identificaron la libertad sindical y la negociación colectiva, al igual que la reforma de las prácticas de compras como condiciones vitales para cualquier mejora en el sector. Las marcas acordaron entre sí un conjunto de principios habilitantes sobre salarios dignos en las cadenas de suministro. Estos principios promueven un enfoque conjunto y reconocen el papel primario de la negociación colectiva en los ámbitos sectorial y nacional para llegar a un acuerdo sobre el salario digno. Habiendo establecido los parámetros de su cooperación, las marcas entraron en contacto con IndustriAll Global Union para dialogar sobre cómo trabajar juntos a escala sectorial para desarrollar estrategias hacia cambios necesarios para hacer de los salarios dignos una realidad.

Identificar las causas de fondo

Los trabajadores de la confección están hoy insuficientemente representados por los sindicatos, que enfrentan enormes barreras para organizar a estos trabajadores, impuestas tanto por los empleadores como por los gobiernos. En muchos países productores de ropa las estructuras de negociación colectiva son débiles o inexistentes: más del 90 por ciento de los trabajadores de la industria mundial de la confección no tienen ninguna posibilidad de negociar sus salarios o condiciones laborales ni tampoco son capaces de reclamar la justa parte del valor que ellos mismos generan. Unos típicos pantalones vaqueros confeccionados en Bangladesh son vendidos en cualquier parte por 30, 50 o más dólares estadounidenses con el nombre de una marca de prestigio, pero el trabajador que lo produce recibe no más que 10 centavos por prenda. Los salarios del sector en Bangladesh están actualmente en 68 dólares por mes, aunque los sindicatos dicen que deberían aumentar por lo menos hasta 120 dólares para que los trabajadores sean capaces de mantenerse a sí mismos y a sus familias de forma adecuada. En Camboya el salario mínimo se ha elevado a 128 dólares, pero todavía está por debajo del salario vital demandado por los sindicatos, que se sitúa entre 150 y 177 dólares.

La falta de negociación colectiva en el sector de la confección ha dejado a los trabajadores en una situación de dependencia de los ineficaces mecanismos de salario mínimo para obtener cualquier incremento salarial. El control gubernamental del proceso y del resultado comporta que muchos factores que no

tienen relación con las necesidades de los trabajadores del vestuario terminen influenciando la eventual tasa de aumento. En cambio, otros factores específicos del sector que tienen conexión con los salarios, tales como jornada laboral, beneficios no salariales y mejoras en la productividad, no son considerados.

Donde hay lugar para la negociación en la industria de la confección, esta se da sobre todo a escala de cada fábrica. Esto significa una enorme carga para los sindicatos, que no tienen fuerza y recursos suficientes para conducir negociaciones en cada una de las fábricas; solo en Bangladesh son más de 4500 fábricas que producen para la industria de la exportación. Particularmente en las industrias con cadenas de suministro como las de confección y electrónicos, la negociación fábrica por fábrica nunca será suficiente para elevar los sueldos y mejorar las condiciones de trabajo, dado que las demandas de las EMN por costos siempre menores comprimen salarios y condiciones de empleo en una carrera hacia el abismo. Existen dudas acerca de cuánto pueden las fábricas o negocios de modo singular estar un paso adelante de sus competidores visto que las inescrupulosas EMN simplemente se mudarán hacia proveedores con regulaciones inferiores y menores costos laborales. Igualmente, las iniciativas por parte de EMN individuales para acrecentar las normativas, particularmente cuando esto no incluya la reforma de las prácticas de compra, se chocarán con la realidad de sus fábricas proveedoras, que tienen que competir con otras fábricas en términos de costos laborales. Incluso si los compradores elevan los precios que pagan, sin negociación colectiva no hay garantías de que ese incremento sea transferido a los trabajadores. Además, la mayoría de los proveedores tiene múltiples compradores, que negocian los precios con ellos individualmente.

La negociación sectorial es la clave

La negociación colectiva en el sector es el mecanismo faltante que posibilitará el proceso significativo que hay que emprender hasta llegar a salarios dignos para los trabajadores de la confección. Su ausencia casi total en esta industria es hoy el principal obstáculo para conseguir mejores resultados en términos salariales.

La negociación sectorial permite que se tengan en cuenta en las estructuras salariales las características particulares de la industria textil y de la confección, lo que no es posible por medio de los procesos de fijación de salarios mínimos. La negociación sectorial habilita el alcance de amplios acuerdos que contemplen todos los elementos relevantes de esa industria, incluidos salarios, horas extras, jornadas de trabajo, picos de producción, además de productividad y eficiencia. Una vez en funcionamiento el mecanismo de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores de la confección, se pueden abordar otros problemas sistémicos tales como la subvaloración crónica del trabajo de las mujeres y plantear remuneraciones más adecuadas a las capacidades.

Los acuerdos establecidos para toda una industria hacen que sea muy difícil para los empleadores escapar a sus obligaciones. Estos acuerdos efectivamente retiran los costos laborales de la competencia al crear un marco de igualdad que permite mejoras para todos los trabajadores del sector, independientemente de si la empresa multinacional a la que su fábrica provee tiene o no un programa de RSE, o si su fábrica es o no parte de una cadena de suministro global en cualquier momento dado. El incentivo es entonces el de competir basándose en la eficiencia, en procesos de innovación, capacitación y modernización en lugar de minar salarios y condiciones de trabajo. Las fábricas tienen un interés común de asegurar que no serán perjudicadas por empleadores inescrupulosos que paguen sueldos más bajos que los vigentes. Esto es particularmente cierto para las industrias intensivas en trabajo, como es el caso de la industria de la confección. La negociación sectorial aleja el conflicto del lugar de trabajo y es más eficaz, exigiendo entonces menos recursos tanto a empleadores como a sindicatos, y ofrece estabilidad y predictibilidad a compradores, fábricas y trabajadores. Al cubrir a todos los trabajadores de una industria, se asegura asimismo la inclusión de los trabajadores más vulnerables, comprendidos los migrantes, los de contrato temporal y los trabajadores a domicilio del sector de la confección.

Memorando de entendimiento sobre salarios dignos en la industria de la confección

El IndustriAll ha firmado un memorando de entendimiento (MdE) con cada una de las marcas partícipes del proceso ACT. El MdE es explícito al identificar el desarrollo de la negociación sectorial en los países productores de ropa como esencial para alcanzar salarios dignos y la necesidad del efectivo reconocimiento de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva para que esto sea posible. Las intenciones expresadas en el MdE apuntan a transformar la forma como son definidos los salarios en los países productores de ropa. En el contexto de las cadenas de suministro globales, en las que los compradores de la cima de la cadena detentan el enorme poder de decidir cómo será distribuido el valor a lo largo de la cadena y cuánto de este terminará en manos de los trabajadores, resultan esenciales los compromisos de reformar las prácticas de compra en apoyo a la negociación sectorial.

El proceso ACT busca desarrollar los medios para vincular las responsabilidades de las empresas compradoras de la cadena de suministro al proceso de negociación colectiva entre los sindicatos y empleadores locales. Esto conlleva el desarrollo de mecanismos contractuales o de otro tipo que ayuden a los proveedores a implementar los salarios negociados. Los compromisos de continuidad en la provisión y una mayor estabilidad de los pedidos serán clave, al igual que los compromisos en el sentido de que los precios pagados tendrán en cuenta los aumentos negociados.

Al conectar la negociación colectiva sectorial nacional entre sindicatos y empleadores a las prácticas de compra de las marcas, el proceso ACT crea un marco para relaciones laborales genuinas en las cadenas de suministro. Mediante la negociación colectiva los salarios pueden ser negociados en un nivel que permita a los trabajadores mantenerse a sí mismos y a sus familias de forma apropiada, al considerar la naturaleza específica del sector, la jornada de trabajo, la productividad y otros puntos que tienen relación con los salarios. Para asegurar que lo negociado sea efectivamente pagado, los acuerdos resultantes deben ser registrados y legalmente aplicables mediante leyes nacionales. Las fábricas también deben tener los medios para pagar los valores acordados y esto se logra reformando las prácticas de compra. Esos tres elementos deben estar presentes para crear un sistema que realmente cumpla con los salarios dignos perseguidos.

El propósito del proceso ACT es el de establecer sistemas de acuerdos sectoriales apoyados por prácticas de compra de las marcas como el principal medio de fijación de salarios de la industria mundial de la confección. El paso siguiente será el de desarrollar campañas para implementarlos en los principales países productores de ropa. Para ello, resulta esencial la participación de empleadores, sindicatos, gobiernos y otros actores clave. Las empresas ACT trabajarán con sus proveedores y con IndustriAll y sus sindicatos afiliados en países seleccionados para desarrollar juntos un plan de acción común y establecer un marco para las negociaciones hacia los salarios dignos. Es probable que esto requiera capacidad de construcción por parte de empleadores y sindicatos, visto que no ha habido hasta el día de hoy ningún marco que los reúna sectorialmente para negociar. Dada la hostilidad hacia los sindicatos en muchos países productores de ropa, habrá que hacer centro de modo sustantivo en el derecho de libertad sindical.

Esta es una meta ambiciosa y se reconoce la necesidad de catalizar apoyos para alcanzar una industria global de la confección justa y estable, insistiendo en la promoción de un sistema de salarios dignos que sea negociado colectivamente a escala sectorial. Se requerirá significativa voluntad política, particularmente en aquellos países que proveen mano de obra barata a cadenas de suministro globales. Comportará la construcción o mejora de las estructuras de relaciones laborales, con inclusión del establecimiento de asociaciones de empleadores allí donde no existan. Desde luego que la OIT desempeñará un papel importante y será una fuente importante de conocimiento técnico y práctico.

Al mismo tiempo en que trabaja por el desarrollo de la negociación sectorial, el MdE compromete a IndustriAll y las empresas ACT para continuar manteniendo enfoques conjuntamente a los gobiernos para impulsar salarios mínimos más altos. En 2014 IndustriAll hizo un llamamiento en forma conjunta a las marcas que se abastecen en Camboya para incrementar el salario mínimo, ofrecer compromisos sobre el mantenimiento de pedidos y asegurar que sus prácticas de compras tendrían en cuenta los aumentos salariales.

El camino a seguir

Por primera vez el proceso ACT estableció el compromiso del sindicato mundial y de las principales marcas de ropa para trabajar conjuntamente en la creación de un sistema que, abordando las barreras estructurales a los salarios dignos que hicieron que los esfuerzos anteriores no tuvieran éxito, tenga una genuina oportunidad de incrementar los salarios de los trabajadores de la confección de un modo escalable, sostenible y aplicable.

Sobre la base de estas experiencias y en aquellas del Acuerdo de Bangladesh no hay razones para pensar que modelos similares no se puedan desarrollar de modo de institucionalizar las relaciones entre compradores, fábricas y trabajadores para solucionar otros problemas relativos a derechos laborales que están enraizados en la forma misma en que se gestionan las cadenas de suministro.

En la industria de la confección las instituciones proyectadas para proteger los derechos de los trabajadores no han sido adaptadas para seguirle el paso a la rápida evolución de las cadenas de suministro globales, dando como resultado los bajos salarios y condiciones laborales de explotación en el sector en su conjunto. Existe ahora una oportunidad de remodelar la estructura de esas relaciones laborales, abordando las realidades de las relaciones de empleo y condiciones de trabajo en todas las cadenas de suministro de nuestros días, con el objetivo de alcanzar en este ámbito relaciones laborales genuinas.

Un nuevo impulso para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT

Anna Biondi

Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT

La discusión sobre la globalización de las cadenas de suministro y la necesidad de asegurar condiciones de trabajo decente a lo largo de toda la línea de producción se ha ido lentamente instalando en el programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y resulta alentador que la Conferencia Internacional del Trabajo haya decidido dedicar un punto del orden del día a esta discusión en su reunión de junio de 2016.

Mientras que las formas clásicas de acción de la OIT han sido las de ofrecer orientación por medio de sus mecanismos de supervisión, en particular, encontramos referencias a casos que comprenden a empresas multinacionales examinados por el Comité de Libertad Sindical (véase OIT, 2013), y asistencia técnica por medio de proyectos (en este campo, por ejemplo, se puede mencionar el programa Better Work o Score para la promoción de empresas competitivas y responsables), se ha impulsado, en cambio, una iniciativa más limitada destinada a modernizar el uso de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), que a menudo ha parecido ser mantenida en secreto fuera del ámbito de la OIT desde su adopción por el Consejo de Administración en 1977 en su 204.^a reunión y modificada en 2000 y 2006.

Ahora, casi cuarenta años después, este artículo postula la inclusión de dicha herramienta –aunque tras una minuciosa revisión del texto y del mecanismo de seguimiento– como parte del futuro conjunto de iniciativas establecidas por la Organización con el objetivo de responder a los retos del trabajo decente en los sistemas de producción global.

Para entender los orígenes de la Declaración conviene recordar brevemente los años anteriores a su adopción. El debate poscolonial de la década de 1960 abordaba el tema de la nacionalización de los activos extranjeros. Como plantea Olivier de Schutter (2015, pág. 7):

La nacionalización era vista por los países en desarrollo como un medio a partir del cual podrían reafirmar su recién proclamada soberanía sobre los recursos nacionales, sostenida igualmente por los pactos de derechos humanos adoptados en 1966 y por las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas como parte del nuevo orden económico mundial. Pero los países industrializados y el G77 –también conocido como Grupo de países no alineados– no se podían poner de acuerdo sobre las condiciones bajo las cuales se podría dar tal expropiación ni sobre las soluciones disponibles para ofrecer a los inversores ni sobre los montos de indemnización que deberían ser pagados.

El contraste entre los principios del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1966) el 16 diciembre de 1966 (en particular el artículo 1(2) sobre los derechos de los pueblos a «disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales») y la realidad se hizo todavía más evidente con el golpe

militar en Chile en 1973. Estaba claro que era necesaria una respuesta: la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) estableció en 1976 las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y el Consejo de Administración de la OIT le siguió los pasos un año después con la Declaración sobre las EMN.

Ambas iniciativas representaban respuestas voluntarias de un empeño ya iniciado de elaboración de un código de conducta de las Naciones Unidas para las empresas multinacionales que no llegó a materializarse. Como afirma Kari Tapiola (2001, pág. 1): «En los años ochenta había poca acción real en el sentido de implementar o fortalecer la observancia de los principios contenidos en los instrumentos de la OCDE y de la OIT en cuestión. La mayoría de los países estaba más interesada en obtener inversiones multinacionales que en controlarlas».

Lo que hacía destacar –y sigue haciéndolo– a la Declaración EMN de la OIT entre otras iniciativas es que –a partir de su consenso tripartito– gobiernos, empleadores y representantes de los trabajadores decidieron redactar un conjunto de principios derivados de los convenios y recomendaciones (que fueron anexados a la Declaración) para orientar el accionar de las empresas transnacionales.

Pero lo cierto es que hicieron más que eso: así como lo expresa su propio título, que incluye una vinculación con la política social, la Declaración también exhorta a la contribución positiva de las empresas multinacionales (EMN) al progreso económico y social, juntamente con los gobiernos, sindicatos y asociaciones de empleadores locales, al igual que con las empresas de los países receptores. La idea es la de crear un círculo virtuoso para las prioridades de desarrollo y aspiraciones sociales de los países donde operan las empresas y promover el desarrollo sostenible.

Pese a que en el momento de la adopción de la Declaración EMN las inversiones extranjeras directas (IED) estaban mucho más vinculadas a las empresas que establecían filiales en diferentes países, el texto reconoce la complejidad de las EMN y su estructura diversa, explicitando que «esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales» (OIT, 2006, párrafo 6). Es clave asimismo que los negociadores declaran que las EMN deben reconocer que la complejidad de sus operaciones «pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores» (*ibid.*, párrafo 1).

Es importante, por lo tanto, que las empresas se comprometan a observar una regla de procedimiento de respeto de las leyes del país como un requisito mínimo, además de aceptar ir más allá, en el sentido de concretar en la práctica los principios de la OIT, incluso en los países que no hayan ratificado las normas internacionales correspondientes. En el recuadro 1 se resumen brevemente los capítulos de la Declaración EMN. Este resumen transmite la idea del amplio alcance y riqueza del texto de la OIT, que vincula necesariamente

Recuadro 1. Resumen del contenido de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Políticas generales

Las EMN deben acatar las leyes nacionales, respetar las normas internacionales, honrar los compromisos voluntarios y armonizar sus operaciones con las aspiraciones sociales y las estructuras de los países en los que operan.

Promoción del empleo

Los gobiernos deben promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Las EMN deben empeñarse en incrementar las oportunidades y niveles de empleo tanto en los países de origen como en los países receptores; dar prioridad al empleo, desarrollo, promoción y progreso de los ciudadanos nacionales del país receptor en todos los ámbitos, y promover el empleo mediante tecnologías de generación de puestos de trabajo y de acuerdos de contratación local.

Igualdad de oportunidades y de trato

Todos los gobiernos deben promover la igualdad de oportunidades en el empleo.

Seguridad en el empleo

Los gobiernos deben tomar medidas adecuadas para lidiar con los impactos de las EMN sobre el empleo. Las EMN deben esforzarse por ofrecer empleos estables e informar en la medida de lo posible a los gobiernos cuando los cambios previstos en sus operaciones vayan a afectar significativamente el empleo. Los gobiernos, conjuntamente con las EMN deben brindar algún tipo de protección del ingreso de aquellos trabajadores cuyo empleo haya cesado.

Formación

Los gobiernos deben desarrollar políticas nacionales de capacitación y orientación vocacional. Las EMN deben asegurar que la capacitación fundamental sea impartida a todos los empleados, para suplir las necesidades de la empresa y del país receptor. Las multinacionales deben propiciar oportunidades en la empresa como un todo para ampliar las experiencias de gestión local.

Condiciones de trabajo y de vida

En los países en desarrollo las EMN deben ofrecer los mejores salarios posibles –lo mismo vale para las condiciones de trabajo (incluidas salud y seguridad) y beneficios–, que sean adecuados para satisfacer las necesidades básicas y se enmarquen en las políticas del gobierno. Los gobiernos deben adoptar políticas que aseguren que los grupos de menores ingresos y las áreas menos desarrolladas se beneficien al máximo posible de las actividades desarrolladas por las EMN. Las EMN deben ofrecer la información solicitada acerca de normas de salud y seguridad aplicadas en otros países que sea relevante para las operaciones locales.

Relaciones de trabajo

Los trabajadores deben tener el derecho de establecer e integrar las organizaciones de su elección y deben estar protegidos contra la discriminación antisindical. Las EMN deben permitir la negociación colectiva, ofreciendo instalaciones y acceso a recursos que posibiliten una negociación relevante. Las EMN y las empresas nacionales deben consultar regularmente a los empleados sobre cuestiones de interés mutuo. Todos los trabajadores deben tener el derecho de presentar quejas sin perjuicio alguno, y de que estas sean investigadas. Las EMN y las empresas nacionales deben trabajar para desarrollar mecanismos de prevención y resolución de conflictos.

la acción legislativa con las relaciones laborales dentro y fuera de las fronteras. En la actual configuración global de la producción es obvio que los sindicatos reconocerían la importancia de discutir los diferentes puntos a lo largo de la cadena de suministro global.

En la medida en que los acuerdos contractuales y subcontractuales son usados de modo creciente en perjuicio de los trabajadores, mayor es la importancia de vincular la Declaración EMN (que no ha sido actualizada desde hace casi diez años) a los nuevos paradigmas a este respecto, tales como la orientación ofrecida por la OIT en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), o las Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo que tuvo lugar en febrero 2015 (OIT, 2015).

Es un hecho que en los últimos tiempos el Grupo de los Trabajadores de la OIT se ha mostrado renuente a facilitar una revisión del texto de la Declaración EMN, por considerar –fundadamente– que ya que se trata de un enfoque amplio y progresista, cualquier nueva redacción podría redundar en su detrimento. Por otra parte, se podría argumentar que esta inacción ha conducido de hecho a la preservación, pero no a la obtención de resultados prácticos para los trabajadores.

Por lo tanto, existe un amplio margen para depurar el texto de las muchas referencias al contexto de los años setenta, así como para aprovechar la oportunidad de llevar a cabo una discusión seria sobre su contenido y, por lo tanto, que permita una nueva pertenencia de la Declaración EMN por parte de los constituyentes contemporáneos. Discusiones similares han tenido lugar en relación con las Directrices de la OCDE en sus revisiones e informes anuales, los últimos realizados en 2014.

La cuestión es intentar no perder la esencia de la estructura de la Declaración EMN (que trata del conjunto complejo de temas relacionados con la política industrial), y más bien poder añadir a este cuadro un tema referente a las cadenas de suministro globales, con inclusión de la colaboración entre los diferentes Estados, al igual que entre interlocutores sociales de todos los países, por ejemplo, mediante sólidos acuerdos marco internacionales. Además, la lista de las normas que se encuentra en el anexo debe actualizarse para incluir las orientaciones que son patrimonio de la OIT.

El principal problema que se identifica en la Declaración EMN ha sido el proceso de seguimiento, que se ha demostrado insuficiente. Un elemento del seguimiento era la encuesta cuatrienal a ser realizada mundialmente, que resultó ser una pesadilla en la negociación para los miembros de la Subcomisión de Empresas Multinacionales de la OIT, y que al final no contribuyó con ningún uso práctico a la Declaración EMN, dado que el texto negociado, por ejemplo para la séptima encuesta, resultaría ser bastante progresista. Por ello, ya en 2006 el Consejo de Administración, considerando el limitado número de respuestas, decidió dejar de lado ese ejercicio global y buscar opciones alternativas (como se desarrolla más abajo).

La esencia central del seguimiento, empero, es el procedimiento para el examen de conflictos (incluido en el anexo de este artículo) que, por engorroso, se mostró difícil de utilizar. Fue usado en algunas ocasiones, principalmente como forma de que el Grupo de Empleadores ejerciera su veto. Donde se determina que «La mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento» (OIT, 2006, pág. 17), es claro que, por supuesto, el término unanimidad va más allá de la usual interpretación de consenso en el lenguaje de la OIT.

Afortunadamente, en el momento de adopción de la Declaración EMN el Grupo de los Trabajadores salvaguardó los mecanismos de supervisión existentes, adoptando la cláusula de que «los asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical» (*ibid.*) tendrían que ser encaminados al Comité de Libertad Sindical. Aunque este fue un paso positivo en términos del reconocimiento de la jurisprudencia y del valor de la función de dicho comité, es cierto que este proceso no ha contribuido al aprovechamiento o visibilidad de la Declaración EMN.

En sus anteriores tentativas de revisión de la Declaración y su seguimiento, El Grupo de los Trabajadores contó con la oposición del Grupo de los Empleadores y de los gobiernos; en opinión de los trabajadores, sus dos interlocutores sociales eran partidarios de mantener el *statu quo*.

En 2007 en ocasión del 30.º aniversario de la Declaración había un renovado interés en volver sobre ella. Mientras que este hito fue celebrado de manera adecuada en Ginebra con el Multiforum 2007, que se constituyó como una reunión de alto nivel de las empresas, los trabajadores y los líderes de la sociedad civil, esto no fue suficiente para generar el necesario impulso para elevar el perfil de la Declaración y para transformarla en un punto de referencia estable en la OIT. A pesar de que la idea fue rápidamente dejada de lado, el movimiento hacia el cambio siguió creciendo y es indicativo que esa discusión haya tenido lugar en el mismo año en que la OIT establecía las bases para la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, que sería aprobada en 2008, y cuyo alcance es claramente una sólida coincidencia con la orientación de la Declaración EMN¹.

Una primera decisión para destrabar una situación que parecía sin salida alrededor de la Declaración EMN fue la de establecer el Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo², que ha sido de

1. Ebrahim Patel, miembro del Congreso Sindical de Sudáfrica, desempeñó un papel tanto en el Multiforum 2007 como en la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT que fue instituida por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008. Véase <www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_087455/lang-es/index.htm> y <www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/WCMS_094007/lang-es/index.htm> [consulta de ambos sitios: 03/09/15].

2. Véase <www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-es/index.htm> [consulta: 03/09/15].

ayuda para los usuarios, tanto a partir de preguntas y respuestas directas como mediante la consulta de respuestas recopiladas. Su sitio web también es rico en información, aunque quedó claro que esto representaría solo un paso inicial ya que los usuarios tienden a manejarse de manera individualista y actúan casi en el más completo anonimato.

Extensas negociaciones tuvieron lugar durante varias reuniones del Consejo de Administración, culminando en la adopción en marzo de 2014 de un nuevo seguimiento promocional sin que esto conlleve la supresión del existente³. Las variadas y relevantes actividades acordadas se resumen en el recuadro 2.

Si bien todas las actividades acordadas son relevantes, la implementación en la OIT en su conjunto todavía se encuentra en su estadio inicial para aquellos no directamente vinculados a la específica Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (MULTI) del Departamento de Empresas (tales como la plataforma de conocimiento, estadísticas, etc.). Sin embargo, la primera experiencia relacionada con la 18.^a Reunión Regional Americana: Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente (Lima, octubre de 2014) fue positiva, con un alto grado de respuestas al cuestionario en un corto espacio de tiempo y con la interesante sesión especial tripartita sobre «Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente» (OIT, 2014b) como parte de la nueva estrategia de implementación de la Declaración EMN.

Aunque la implementación en la OIT está aún en fase de desarrollo, por ejemplo, en lo concerniente a las estadísticas y la gestión del conocimiento, las organizaciones de trabajadores también podrían ser más proactivas en el uso de los mecanismos que han sido tan laboriosamente negociados, en particular, el servicio de facilitación del diálogo empresa-sindicato (véase el recuadro 1).

Como Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), hemos seguido trabajando con las federaciones sindicales internacionales (FSI) para formar parte de este esfuerzo mediante diversas actividades regionales y mundiales. Desde el diálogo entre la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y el Grupo Rhodia en el Simposio de ACTRAV sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva en 2009, pasando por el Taller Regional Africano que se realizó en Johannesburgo en septiembre de 2011 para fortalecer a los afiliados de UNI África en conflicto con la empresa sudafricana MTN, a la reciente presentación IndustriAll-Solvay y el Comité de Empresa Europeo (CER) en la OIT en julio de 2015. Pero es evidente que queda mucho por hacer además de la participación ocasional de la OIT en las actividades empresa-sindicato.

Pensando en el futuro, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo ha lanzado la Iniciativa relativa a las empresas como parte de las

3. Véase <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_236272.pdf> [consulta: 03/09/15].

Recuadro 2. Resumen de la estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y las actividades promocionales de la Declaración EMN, 2014

A. Actividades de promoción

- a) Sensibilización y desarrollo de capacidades (módulos de aprendizaje electrónico con cursos de entrenamiento en el Centro de Formación de la OIT en Turín; carpeta de materiales sobre la Declaración EMN y otros documentos importantes de la OIT);
- b) Asistencia en los países (diálogo tripartito a escala nacional incluyendo las multinacionales con la posibilidad para establecer un mecanismo de diálogo o consulta que podría supervisar las alianzas y proyectos de cooperación técnica);
- c) Red mundial de puntos focales en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales;
- d) Promoción a nivel sectorial (con mejor conexión con las actividades sectoriales y mediante enfoques innovadores);
- e) Incorporación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en los proyectos de cooperación técnica y en las alianzas público-privadas;
- f) Diálogo (servicio de facilitación empresa-sindicato*), y
- g) Reuniones regionales (inclusión de cuestiones relacionadas con la Declaración EMN en el establecimiento del programa de las reuniones regionales y en el informe del Director General).

B. Encuesta para reunir información sobre el curso dado a los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Creación de un sistema integrado para recabar información sobre la Declaración EMN, con el objetivo de reemplazar la encuesta universal geográfica, que incluya:

- a) Información ya disponible en el portal de gestión de los conocimientos de la OIT;
- b) Nuevos datos generados como consecuencia del desarrollo de las capacidades de las oficinas nacionales de estadística;
- c) Investigación, y
- d) Información obtenida directamente de los mandantes tripartitos, mediante un breve cuestionario rotatorio entre las cuatro regiones (después de un ciclo de reuniones regionales de la OIT, estos elementos serán sintetizados en un informe global para presentar en el Consejo de Administración).

* En palabras del Grupo de Trabajo especial tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales: «El diálogo es el elemento central de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Si una empresa y un sindicato aceptan de manera voluntaria utilizar las instalaciones de la OIT para celebrar una reunión y hablar, sin prejuicios, bajo una presidencia acordada por las secretarías de los grupos de trabajadores y de empleadores, la reunión se organizaría con el apoyo de estos. Dicha actividad se promocionaría tanto a través del servicio de asistencia técnica de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo como de las organizaciones de trabajadores y de empleadores» (OIT, 2012, anexo, párrafo 15).

Fuente: OIT, 2014a.

iniciativas de celebración del centenario de la OIT en 2019. Es importante, entonces, que esto no sea tratado como una iniciativa aislada para las empresas –que sería simplemente una forma de responsabilidad social empresarial– sino como un mecanismo para las empresas que quieran relacionarse de una forma más estable y positiva con la OIT sobre la base de sus normas y principios. De esta forma, se trata, como mínimo, de empresas que tienen la voluntad de implementar relaciones de trabajo maduras a lo largo de su cadena de suministro. Con el objetivo de poder concretarlo, se debe contar con un marco de políticas –y, en mi opinión, una Declaración EMN actualizada es la solución–, pero también es necesario un mecanismo de implementación creíble.

Estas son las razones por las que estoy convencida de que el aspecto verdaderamente decisivo se vincula al procedimiento de examen de conflictos, que frecuentemente –como este artículo ha sostenido– es la parte más débil de la ecuación.

El mundo se está moviendo rápidamente en este campo y varias iniciativas se han planteado a escala regional y multilateral sobre política y derechos en el trabajo: me refiero en particular a la revisión de la hermana gemela de la Declaración EMN de la OIT, es decir, las Directrices de la OCDE, pero también a la promulgación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), entre otras iniciativas regionales y privadas.

No trato aquí, intencionalmente, de otras proposiciones –tales como las certificaciones de la Organización Internacional de Normalización (ISO)– con las cuales algunas instituciones están intentando establecer sus propias normas privadas para el mundo del trabajo; soy de la opinión de que se necesita contar con una iniciativa creíble vinculada a la política pública multilateral, y es la OIT la que ha recibido ese mandato. Además, una iniciativa fuerte e independiente que parta de la OIT servirá al propósito de disuadir tales propuestas particulares o, por lo menos, mostrará su diferente grado de importancia.

Observando las Directrices de la OCDE y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas notamos que las dos instituciones más importantes aquí mencionadas han creado órganos que son instrumentos para el examen y resolución de conflictos como los Puntos nacionales de contacto (PNC) de la OCDE y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. ¿Qué tienen en común esas iniciativas? Ambas se refieren al cuerpo de normas de la OIT como una fuente primaria de compromiso para la regulación.

Me abstendré de hacer la crítica de órganos tales como los Puntos nacionales de contacto de la OCDE u otros, pero sería suficiente decir que los miembros de los PNC (sea cual fuere la forma que asuman), así como los expertos del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos no pretenden ser ellos mismos especialistas en temas laborales internacionales; tienen más bien la voluntad de conciliar posiciones y

encontrar soluciones, aunque –por lo menos hasta ahora– no se atribuyen ninguna pericia en interpretación de las normas de la OIT. Sin embargo, dicha experiencia es una condición necesaria para el examen y resolución de litigios y reclamaciones.

En la medida en que la OIT es reconocida universalmente como la depositaria de las normas internacionales del trabajo y su supervisión, al igual que la organización del sistema de las Naciones Unidas que abarca el mundo del trabajo para proteger los derechos de los trabajadores (incluyendo, por ende, el componente laboral de los derechos humanos), es necesario que la OIT reclame su espacio en términos de ser quien ofrezca un mecanismo creíble, primero para los actores que lo requieran de modo directo, pero también para brindar orientación a otras instituciones que se pudieran encontrar en dificultades al tratar temas que son de competencia de la OIT.

Es posible aprender de los logros de diferentes organismos internacionales que se han ocupado en la resolución de conflictos. Como esta discusión estará necesariamente vinculada a futuras opciones eventualmente discutidas y negociadas por el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración (ya sea en su conjunto o por medio de un grupo de trabajo), no me detendré en este artículo en las proposiciones con las que personalmente he estado comprometida en el pasado. Cabe, sin embargo, señalar que varios de los órganos establecidos funcionan muy bien, y son reconocidos por su independencia y proceso justo: estos órganos pueden ser una fuente de inspiración.

Es evidente que para ser creíble el mecanismo necesita ser ágil y sólido al mismo tiempo, con una combinación de expertos independientes que posean las características de los jueces del Tribunal Administrativo de la OIT, como el equilibrio de nacionalidades y de género, y que sean capaces de interactuar con los mandantes tripartitos de la OIT.

Algunos podrán pensar que es un objetivo demasiado ambicioso para los tiempos que corren, pero justamente porque llegamos tarde a la revisión de nuestro instrumento podemos aprender del pasado y de las debilidades de los demás instrumentos, y aprovechar esta ocasión para ser ambiciosos para el futuro del mundo del trabajo, que tiene una necesidad urgente de soluciones mejores y viables en un contexto transnacional.

Ahora es el momento de actualizar la Declaración EMN a partir de un proceso inclusivo (que podría realizarse en la Conferencia Internacional del Trabajo en lugar de simplemente ir al Consejo de Administración como se hizo en 1977 y en las revisiones subsiguientes) para establecer procedimientos creíbles y flexibles para la resolución de conflictos (más allá de los mecanismos de seguimiento promocional ya acordados). Al hacerlo, la OIT puede recuperar su legítimo lugar de derecho en el sistema multilateral, y convertirse en el punto de referencia para los procesos innovadores de relaciones laborales a escala global, tales como los acuerdos marco internacionales.

Referencias

- De Schutter, O. 2015. *Towards a legally binding instrument on business and human rights*, CRIDHO Working Paper 2015/2, Université catholique de Louvain, Interdisciplinary Research Cell in Human Rights (CRIDHO), Lovaina (Bélgica).
- Naciones Unidas. 2011. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Nueva York y Ginebra, Naciones Unidas.
- . 1966. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre. Disponible en <www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> [consulta: 10/09/15].
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2011. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (revisión 2011). París, OCDE. Disponible en <www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf> [consulta: 10/09/15].
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2015. *Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Consejo de Administración, 323.ª reunión, Ginebra, 12-27 de marzo, GB.323/POL/3. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354089.pdf> [consulta: 10/09/15].
- . 2014a. *Estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y las actividades promocionales de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)*, Consejo de Administración, 320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo, GB.320/POL/10. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_236272.pdf> [consulta: 10/09/15].
- . 2014b. *Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas*, Informe a la 18.ª Reunión Regional Americana, Lima, 13-16 de octubre, Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_312196.pdf> [consulta: 10/09/15].
- . 2013. *Empresas multinacionales y libertad sindical: casos del Comité de Libertad Sindical*, ACTRAV. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_371612.pdf> [consulta: 03/09/15].
- . 2012. *Informe del Grupo de Trabajo especial tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales*, Consejo de Administración, 313.ª reunión, Ginebra, 15-30 de marzo, GB.313/POL/9 (Rev.). Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_173707.pdf> [consulta: 03/09/15].
- . 2006. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, cuarta edición. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf> [consulta: 03/09/15].
- Tapiola, K. 2001. *UN Global Compact and other ILO instruments*, documento presentado en la Roundtable on Global Instruments for Corporate Responsibility de la OCDE, París, 19 de junio.

Anexo

Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante la interpretación de sus disposiciones

*(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.ª reunión (Ginebra, marzo de 1986))**

1. La finalidad del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.

2. Este procedimiento en modo alguno se añadirá a los procedimientos vigentes nacionales o de la OIT ni entrará en conflicto con ellos. No podrá, pues, alegarse este procedimiento respecto de:

- a) la legislación y la práctica nacionales;
- b) los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
- c) los asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical.

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas mediante el sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse por medio de los distintos procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o mediante las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, cuando reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, dará acuse de recibo a la misma y la someterá a la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados b) y c) del párrafo 5.

4. La Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es

* *Boletín Oficial* (Ginebra, OIT), 1986, vol. LXIX, Serie A, núm. 3, págs. 222-223 (en sustitución de la parte IV de los procedimientos adoptados por el Consejo de Administración en su 214.ª reunión (noviembre de 1980)). Véase *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1981, Serie A, núm. 1, págs. 58-60.

admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la Mesa no pueda llegar a un acuerdo sobre la solicitud recibida, la remitirá a la Comisión en pleno a efectos de decisión.

5. Podrán enviar a la Oficina solicitudes de interpretación:

- a) por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;
- b) una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional o sectorial, o por ambos conceptos, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate;
- c) una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.

6. En el caso de los apartados *b)* y *c)* del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:

- a) que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina; o
- b) que han pasado tres meses desde la fecha en que la Organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.

7. En el caso de solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país correspondiente. La Mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.

8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por la Comisión sobre las Empresas Multinacionales antes de someter dicho proyecto al Consejo de Administración para su aprobación.

9. Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el Boletín Oficial de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 ¿un modelo para otros sectores?

Jon Whitlow

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Ruwan Subasinghe

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

El Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue adoptado en 2006 y su entrada en vigor se hizo efectiva en 2013, cuando fue ratificado por 30 países¹. Este convenio vino a consolidar los 37 convenios marítimos adoptados entre 1920 y 1996 en un único convenio², actualizando las disposiciones existentes e incluyendo una serie de nuevas e innovadoras normas.

Este Convenio fue el resultado de un proceso iniciado en la 81.^a reunión de 1994 de la Conferencia Internacional del Trabajo, que dio lugar en la 262.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 1995) a la constitución de un grupo de trabajo sobre la política de la revisión de normas, conocido como Grupo Cartier, que funcionó durante siete años y que identificó diez convenios marítimos que necesitaban ser actualizados. La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (IFT) y la Federación Naviera Internacional (ISF) observaron que llevaría un tiempo considerable llevar a cabo las enmiendas necesarias en aquellos convenios siguiendo el proceso tradicional. También se consideró que, visto el gran número de convenios marítimos existentes, se podría buscar un nuevo procedimiento para facilitar una actualización que reflejara los cambios ocurridos en la industria del transporte marítimo.

Las discusiones informales confluyeron en la idea de que un nuevo convenio consolidado sería el mejor camino a seguir. En enero de 2001 la 29.^a reunión de la Comisión Paritaria Marítima (CPM) de la OIT (un cuerpo bipartito integrado por 20 representantes de la gente de mar y 20 representantes de los armadores) adoptó el «Acuerdo de Ginebra», como se conoce la resolución sobre la revisión de los instrumentos marítimos pertinentes de la OIT. Se hizo allí una serie de recomendaciones, que fueron consideradas por la 280.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2001. La Comisión acordó una resolución relativa a la revisión de los instrumentos marítimos pertinentes de la Organización (OIT, 2001, párrafo 5):

En este punto, la Comisión examinó la importancia y el impacto de las normas marítimas del trabajo. Convino que muchos de los instrumentos marítimos del trabajo de la OIT existentes eran anticuados y deficientes y no reflejaban las prácticas modernas; los que estaban actualizados y eran pertinentes no contaban con un número de ratificaciones suficiente. La Comisión concluyó que la mejor manera de seguir adelante con el método integrado aprobado por el Consejo de Administración en su 279.^a reunión de noviembre de 2000, era adoptar un único «instrumento marco» que podría aplicarse para la refundición del cuerpo normativo existente en materia de recomendaciones y convenios marítimos de la OIT.

1. Hasta julio de 2015 habían ratificado este Convenio 66 Estados Miembros.

2. Sin incluir el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), ni el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71).

En su resolución la Comisión recomendaba al Consejo de Administración que tomara una serie de medidas, con la constitución de un grupo de trabajo tripartito de alto nivel sobre las normas del trabajo marítimo para asistir en la tarea de desarrollar el nuevo instrumento propuesto y la definición de las modalidades de trabajo para dicho grupo. Este grupo de trabajo, de hecho, preparó el terreno para lo que sería el Convenio sobre el trabajo marítimo en 2006.

Las innovaciones

El nuevo Convenio estableció un Código que detalla las dimensiones más técnicas y avanzadas para regir las condiciones laborales en el sector del transporte marítimo. Es una estructura novedosa para un convenio de la OIT, como también lo es la inclusión de un procedimiento simplificado de enmiendas al Código (artículo XV), por medio del Comité Tripartito Especial (artículo XIII). Esto significa que el Código del MLC puede ser modificado sin la necesidad de adoptar un protocolo, lo que requeriría que los Estados Miembros ratificaran dicho protocolo. El artículo III (Derechos y principios fundamentales) y el artículo IV (Derechos en el empleo y derechos sociales de la gente de mar) son la base para el Reglamento y las partes A y B del Código. La parte A es obligatoria, mientras que la parte B se compone de recomendaciones. Sin embargo, los Miembros tienen que mostrar la consideración necesaria para el cumplimiento de sus responsabilidades de la manera dispuesta en la parte B del Código (artículo VI (2)).

El Convenio sobre el trabajo marítimo establece deberes y responsabilidades del Estado del pabellón, de los Estados rectores del puerto y de los Estados que suministran mano de obra, según lo dispone el artículo V (Responsabilidades en materia de aplicación y control de la aplicación). El Estado del pabellón debe inspeccionar la embarcación y expedir un certificado de trabajo marítimo que cubra los 14 puntos definidos en el anexo A5-I (que serán 16 puntos cuando las enmiendas de 2014 entren en vigor). El certificado de trabajo marítimo es válido por cinco años, pero su validez está sujeta a una inspección intermedia a cargo de una autoridad competente que debe ser realizada entre el segundo y el tercer año a partir de la expedición del certificado. Asimismo para asegurar el respeto de las normas entre inspecciones, existe una declaración de conformidad laboral marítima. La parte I debe ser completada por la autoridad competente e identifica las exigencias nacionales, mientras que la parte II la debe completar el armador e identifica las medidas adoptadas para garantizar la continuidad de la conformidad con las prescripciones nacionales entre las inspecciones.

El anexo A5-II es idéntico al anexo A5-I y enumera los 14 puntos que pueden ser revisados por un funcionario autorizado que conduzca una inspección del Estado rector del puerto. La inclusión de amplias disposiciones para el ejercicio del control por el Estado rector del puerto ofrece una salvaguardia

adicional y favorece el respeto de las normas. La inspección inicial se limita a examinar el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima. Si existen sólidas razones para considerar que las condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque no se corresponden con las exigencias del Convenio, o que habría indicios razonables para creer que el buque ha cambiado de pabellón para evitar el respeto de las normas, o más sencillamente si ha habido un queja, el funcionario encargado del control por el Estado rector del puerto (PSCO, por sus siglas en inglés) procederá a una inspección más detallada. La norma A5.2.1 (Inspecciones en los puertos) dispone en su párrafo 6:

Cuando, tras una inspección más detallada por un funcionario habilitado, se establezca que en el buque no se cumplen los requisitos del presente Convenio y que:

- a)* las condiciones a bordo constituyen un peligro evidente para la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar, o
- b)* la no conformidad con estos requisitos constituye una infracción grave o recurrente de los mismos (inclusive de los derechos de la gente de mar),

el funcionario habilitado deberá adoptar medidas para asegurar que el buque no navegará hasta que no se hayan corregido las deficiencias que determinaron la no conformidad, en virtud de lo dispuesto en los apartados *a)* o *b)* del presente párrafo, o hasta que el citado funcionario haya aceptado un plan de acción destinado a rectificar las faltas de conformidad y esté convencido de que dicho plan se llevará a la práctica con prontitud. Si se impide que el buque zarpe, el funcionario habilitado notificará de inmediato al Estado del pabellón a ese respecto, invitará a un representante de dicho Estado a estar presente, en la medida de lo posible y solicitará a ese Estado que responda a la notificación dentro de un plazo determinado. El funcionario habilitado informará además a las organizaciones pertinentes de la gente de mar y de los armadores del Estado del puerto donde se haya realizado la inspección.

También se encuentran disposiciones para el control por parte del Estado rector del puerto en los convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI), que ofrecen un poderoso incentivo para el respeto de las normas, puesto que en caso de no conformidad puede disponerse la inmovilización de los buques. El régimen de control por el Estado del puerto se organiza alrededor de memorandos de acuerdo regionales; los informes de las inspecciones del PSCO están disponibles en sus bases de datos y proveen información histórica para que un PSCO pueda seleccionar buques para su inspección y comprobar que los planes de acción para rectificar las no conformidades han sido aplicados.

La pauta B5.2.1 (Inspecciones en los puertos) muestra la importancia dada a los derechos de la gente de mar:

1. La autoridad competente debería elaborar una política de inspección para los funcionarios habilitados que lleven a cabo las inspecciones en virtud de la regla 5.2.1. Esta política debería estar destinada a garantizar la coherencia en la puesta en práctica, y servir de orientación para las actividades de inspección y control de la aplicación relacionadas con los requisitos del presente Convenio (e inclusive con los derechos de la gente de mar). Deberían facilitarse ejemplares de esta política a los funcionarios habilitados y deberían ponerse también a disposición del público en general, de los armadores y de la gente de mar.

2. Al establecer una política en relación con las circunstancias que justifican la inmovilización de un buque, de conformidad con el párrafo 6 de la norma A5.2.1, la autoridad competente debería considerar que, en lo que respecta a las infracciones a que se hace referencia en el apartado *b*) del párrafo 6 de la norma A5.2.1, la gravedad puede deberse a la naturaleza de la deficiencia de que se trate. Esto sería especialmente pertinente en caso de violación de los principios y derechos fundamentales o de los derechos en el empleo y sociales de la gente de mar en virtud de los artículos III y IV. Por ejemplo, el empleo de una persona menor de edad debería considerarse una infracción grave, incluso cuando sólo haya una persona a bordo en esta situación. En otros casos, se debería tener en cuenta el número de deficiencias diferentes detectadas durante una determinada inspección: por ejemplo, podría requerirse que se presentaran varias anomalías en relación con el alojamiento o la alimentación y el servicio de fonda que no supongan una amenaza para la seguridad o la salud para que se considere que constituyen una infracción grave.

El MLC exige a los Estados que suministran mano de obra que ejerzan jurisdicción sobre los servicios de contratación y colocación de gente de mar establecidos en su territorio, requiriendo del Estado que los inspeccione y se asegure de que operan en conformidad con un sistema normalizado de licencias o certificación u otra forma de regulación y obedecen a las disposiciones establecidas en la norma A.1.4 (Contratación y colocación). Si el Estado que suministra mano de obra no ha ratificado el MLC, el Estado del pabellón debe asegurarse de que el armador tiene en marcha un procedimiento para verificar que los servicios de contratación y colocación satisfacen las exigencias del Convenio.

Otra innovación fue la inclusión de una cláusula de trato no más favorable (artículo V (7)), que permite a un Estado ratificante hacer cumplir el Convenio por parte de buques que lleven la bandera de un Estado que no haya ratificado el Convenio mientras el buque esté en un puerto dentro de su territorio. Como es probable que buques de banderas de Estados no

raticantes del MLC sean elegidos por un PSCO, existe allí un incentivo para que los Estados del pabellón ratifiquen el Convenio.

Consultar a las organizaciones representativas nacionales de los armadores y de la gente de mar es fundamental para la operación del Convenio en el ámbito nacional y para el ejercicio de la flexibilidad permitida por el MLC. Tanto es así que el artículo VII (Consultas con las organizaciones de armadores y de gente de mar) fue incluido:

En los casos en que en un Miembro no existan organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, toda excepción, exención o aplicación flexible del presente Convenio respecto de la cual éste exija la celebración de consultas con dichas organizaciones sólo podrá ser objeto de una decisión de ese Miembro previa consulta con el Comité a que se hace referencia en el artículo XIII.

Las enmiendas de 2014 al MLC (OIT, 2014b) aumentarán las disposiciones relativas a la seguridad financiera de la regla 2.5 (Repatriación) insertando una nueva norma A2.5.2 (Garantía financiera). El Estado del pabellón tendrá que asegurarse de que la embarcación posee un certificado u otra prueba documental expedida por un proveedor de seguridad financiera que especifique que en el caso de ser abandonados por el armador los trabajadores de mar serán repatriados sin ningún costo para ellos. Además, se les ofrecerá mantenimiento y apoyo a la gente de mar mientras estén abandonados, se cubrirán todos sus costos de repatriación y se les pagará hasta cuatro meses de salarios y demás beneficios correspondientes. Una enmienda similar fue adoptada para la norma A4.2 (Responsabilidad del armador) para dar efecto a la referencia a la garantía financiera de la norma A4.2 (1,b)). Siete párrafos más serán agregados a la norma A4.2 (que será renombrada como A4.2.1) y una nueva sección será añadida: norma A4.2.2 (Tramitación de las reclamaciones contractuales). Otro certificado o prueba documental de la seguridad financiera, expedido por el proveedor de garantía financiera, será exigido para comprobar que se cumplan las obligaciones contractuales en caso de muerte o discapacidad de largo plazo debidas a algún accidente, enfermedad o trastorno ocupacionales.

Ventajas y deficiencias

La gran ventaja del MLC es que establece una norma internacional mínima obligatoria. Las embarcaciones están siendo inmovilizadas en caso de no conformidad. El Memorando de Entendimiento de París sobre el control de los buques por el Estado del puerto (París MoU) se definió por una campaña de inspección centrada en la conformidad con el Convenio sobre el trabajo marítimo en 2016 (París MoU, 2014).

El 20 de agosto de 2014 marcó el primer aniversario de la entrada en vigor del Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC). Durante estos primeros 12 meses, 113 buques fueron inmovilizados por alguna de las autoridades del París MoU por incumplimientos relacionados con el MLC. Esto representa el 17,4 por ciento del número total de inmovilizaciones (649) del París MoU en este periodo. Durante el primer año el 7,4 por ciento (3447) del número total de 46 798 deficiencias registradas estaba relacionado con el MLC, mientras 160 (4,6 por ciento) fueron señaladas con motivos para posible inmovilización, resultando en 113 buques inmovilizados. Las deficiencias pasibles de inmovilización fueron registradas sobre todo en las áreas de «pagos de salarios» (39,5 por ciento) y «niveles de dotación de personal para el buque» (28,6 por ciento). Otras áreas con altos niveles de deficiencia son «seguridad y salud y prevención de accidentes» (43,1 por ciento), «alimentación y servicio de fonda» (15,4 por ciento) y «alojamiento» (10 por ciento).

El MLC mantuvo la disposición de la pauta B2.2.4 (Salario básico o remuneración mínima mensual para los marineros preferentes):

1. La paga o salario básico correspondiente a un mes civil de servicio para un marinero preferente no debería ser inferior al importe que determine periódicamente la Comisión Paritaria Marítima u otro órgano autorizado por el Consejo de Administración. Una vez que el Consejo de Administración haya adoptado una decisión, el Director General de la OIT notificará toda revisión de dicho importe a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.
2. Ninguna de las disposiciones recogidas en esta pauta debería interpretarse en perjuicio de los acuerdos suscritos entre los armadores o sus organizaciones y las organizaciones de gente de mar en lo que atañe a la reglamentación relativa a las condiciones mínimas de empleo, siempre que la autoridad competente reconozca dichas condiciones.

El salario mínimo recomendado por la OIT es ahora revisado por la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima, y la cifra actual es de 585 dólares estadounidenses (OIT, 2014a). Debe señalarse que la reunión de la subcomisión de 2003 también adoptó directrices sobre la interpretación del salario mínimo total de los marineros, a partir de las disposiciones de los instrumentos marítimos pertinentes de la OIT, que han sido incorporados al MLC (véase el artículo X).

La sección del MLC sobre la protección de la seguridad social es poco convincente y sitúa la responsabilidad en el país de residencia. La realidad de la industria del transporte marítimo es que bajo el sistema de pabellón de conveniencia no existe ningún vínculo genuino entre el beneficiario efectivo y el Estado rector del puerto, con la tripulación que proviene de un tercer país y

es suministrada por servicios de contratación y colocación. La gente de mar es normalmente empleada con contratos de corta duración, a menudo de nueve meses de duración. No existe mucha información disponible acerca del alcance de los acuerdos bilaterales o multilaterales que cubran la protección de seguridad social.

Las disposiciones sobre el alojamiento no suponen mejoras sustanciales con respecto a las normas mínimas establecidas por el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133). Ha habido cambios importantes desde entonces, cuyo resultado es un tiempo de rotación más rápido en las embarcaciones y menos oportunidades de permiso para la gente de mar para bajar a tierra. La gente de mar vive y trabaja en el buque, por ello las disposiciones de alojamiento deben reflejar sus aspiraciones.

La pauta B3.1.11(4) (Instalaciones de esparcimiento, y disposiciones relativas al correo y a las visitas a los buques) prevé que debe considerarse además incluir las siguientes instalaciones sin costo alguno para la gente de mar, siempre que sea factible:

- j) un acceso razonable a las comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, así como a los servicios de correo electrónico e Internet, cuando los haya, a precio razonable.

Los buques en viajes internacionales están fuera de la cobertura de la red de teléfonos celulares y dependen de comunicaciones por satélite. El acceso a Internet y la posibilidad de comunicarse están siendo vistos cada vez más como derechos humanos. Es lamentable que el MLC no contemple un requisito obligatorio a fin de facilitar el acceso a la comunicación social para la gente de mar.

Los retos actuales

El aspecto más significativo que emerge de la implementación del MLC es el gran número de categorías de personal que trabaja en los buques y no considerado gente de mar. Durante las negociaciones quedó claro que, excepción hecha de los músicos invitados, todos aquellos que trabajan en un crucero son considerados gente de mar. El caso no es el mismo para los buques de carga y los de alta mar. Con el paso de los años las tripulaciones se han reducido considerablemente y el mantenimiento se hace llevando un equipo de reparación volante, cuyo principal lugar de trabajo es en *un* buque y no en *el* buque, esto es, son trabajadores que van de un buque a otro, y una serie de Estados del pabellón los han excluido de la categoría gente de mar.

Las enseñanzas para los futuros convenios

La OIT viene adoptando normas internacionales del trabajo que se fundan en el principio de la universalidad³ desde 1919. El papel y el significado de este principio han adquirido otra dimensión con el advenimiento de la globalización económica. Sin embargo, con una clara disminución en la actividad normativa de la OIT desde mediados de la década de 1990⁴, se ha cuestionado la utilidad de las normas internacionales del trabajo para frenar los efectos de la globalización. Una primera objeción es que las normas internacionales del trabajo no tienen en cuenta los diferentes estadios de desarrollo económico y social de los Estados Miembros (Hepple, 2005, pág. 47). Esto, a su vez, es interpretado como una de las principales razones de la gran disparidad en la ratificación de los convenios de la OIT entre los países industrializados y aquellos en desarrollo. Además, el fracaso de muchos Estados Miembros (sobre todo de los países en desarrollo) para implementar y hacer cumplir adecuadamente los convenios de la OIT ha indicado la necesidad de una estrategia más flexible en materia normativa.

La filosofía del Convenio sobre el trabajo marítimo

De algún modo, el MLC ha respondido a una llamada por el cambio. Se denominó «proyecto piloto global para explorar nuevas e innovadoras maneras de implementar el concepto de trabajo decente para trabajadores y empleadores transnacionales» (Dolumbia Henry, 2014). Desde sus inicios, los arquitectos del MLC reconocieron la necesidad de un instrumento pionero para hacer frente a los muchos aspectos concernientes a los trabajadores de la más globalizada de las industrias. De hecho, el MLC es único en el sentido de que verdaderamente refleja la realidad de la industria del transporte marítimo y adopta puntos de vista originales para obtener una amplia ratificación.

La principal clave del éxito del MLC es la filosofía que lo sostiene: promover el trabajo decente y una globalización justa. Esto se traduce en garantizar el trabajo decente para la gente de mar y reglas de juego uniformes para los armadores. Como resultado, los armadores inescrupulosos y los Estados del pabellón incompetentes no pueden seguir imponiendo una competencia desleal porque la práctica de condiciones de trabajo que no respetan las normas se sanciona con efectividad. Eso es precisamente lo que hace la

3. Desde la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), el concepto de universalidad adquiere un nuevo significado, teniendo los Estados Miembros que respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales consagrados en los convenios de la OIT en virtud de su mera pertenencia a la Organización, aun cuando no hayan ratificado los convenios en cuestión.

4. La lista completa de los convenios de la OIT se encuentra disponible en <www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::> [consulta: 03/10/15].

cláusula de trato no más favorable (artículo V (7)): buques de países que hayan ratificado el Convenio no serán puestos en desventaja en comparación con buques que enarboles pabellones de países que no hayan ratificado el MLC. Este enfoque es un factor motivador de la mayor importancia, ya que incentiva la ratificación.

Según los principios de la teoría racional institucionalista, se espera de los Estados que recurran a las instituciones internacionales para mejorar o consolidar sus normas preferidas al tiempo que reducen el riesgo de sufrir desventajas competitivas en los mercados mundiales (Baccini y Koenig-Archibugi, 2011). El Convenio sobre el trabajo marítimo pone en práctica esta teoría mediante la eliminación de medidas disuasivas en la carrera por la regulación menos estricta en el sector del transporte marítimo y mediante el establecimiento de la igualdad de condiciones para todos.

El MLC también reconoce las deficiencias en la legislación marítima internacional resultantes de la evolución del sector naviero. Por ejemplo, la proliferación de pabellones de conveniencia significó que la exigencia de un vínculo genuino entre un buque y su bandera dejara de cumplirse (Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, artículo 91). Este fenómeno ha llevado a que los Estados del pabellón no asuman jurisdicción sobre asuntos sociales concernientes a sus buques como lo requiere la legislación internacional (Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, artículo 94). Como se verá más adelante, el MLC mitiga este problema creando un régimen de cumplimiento basado en un enfoque de interlocutores múltiples.

Un laboratorio para la innovación

El MLC incluye una serie de características innovadoras, tanto estructurales como mediante la adopción de una perspectiva más amplia del derecho internacional. Desde el punto de vista de la redacción, el MLC presenta un nuevo formato inspirado en los instrumentos de la OMI (McConnell, Devlin y Doumbia-Henry, 2011). Esto comporta esencialmente un enfoque regulatorio jerárquico con disposiciones obligatorias y directrices no vinculantes contenidas en un formato verticalmente integrado. El MLC permite, además, que las disposiciones nacionales implementen los derechos y principios del Convenio de forma diferente de aquella establecida en el texto, siempre y cuando sean sustancialmente equivalentes (artículo VI (3) y (4)). Ese grado de flexibilidad incentiva un proceso de ratificación más generalizado.

La creación de un comité tripartito especial (artículo XIII) para, entre otras cosas, llevar a cabo el proceso simplificado de enmienda es otra característica novedosa. Este comité también puede realizar consultas con los Estados Miembros que no tienen sindicatos (cuando sea requerido por el Convenio). Esto no solo permite que los Estados Miembros con estructuras de relaciones laborales subdesarrolladas ratifiquen el Convenio y aseguren

una protección mínima para los trabajadores, sino que promueve también los valores centrales de la OIT de tripartismo y diálogo social.

Desde una perspectiva más amplia del derecho internacional se puede considerar que el MLC es un instrumento que tiene la posibilidad de cambiar las reglas del juego. En tanto tratado internacional, crea obligaciones entre los Estados soberanos, pero la fuerza del MLC reside en su empeño en llevar a los armadores a cambiar sus actitudes con respecto a los derechos de los trabajadores. Si bien los Estados ratificantes son el objetivo principal para su cumplimiento, los procedimientos de aplicación tienen el propósito de influir en a los actores no estatales, tales como los armadores y los mismos barcos. Así, la presión principal sobre los Estados del pabellón para ratificar y cumplir con el Convenio no vendrá en última instancia de otros gobiernos o de la misma OIT, sino por las preferencias de pabellón por parte de los armadores (Lillie, 2008). En este sentido, los amplios procedimientos de aplicación del MLC son cruciales.

Hay diversas formas de enfrentar problemas de no conformidad con el MLC. Si el problema es con el Estado del pabellón, la cuestión puede ser planteada directamente con la OIT mediante los canales oficiales. Si el problema es con un armador, el tema puede ser llevado al Estado del pabellón o al Estado rector del puerto mediante los recursos de reclamación a bordo o en tierra. Existe también un procedimiento para inspectores del Estado del pabellón y otro para funcionarios de control del Estado del puerto; estos son los procedimientos oficiales habituales para asegurar el cumplimiento inicial y continuado.

Aunque existen otros convenios de la OIT que establecen responsabilidades para los empleadores, por ejemplo con relación a la seguridad y salud en el trabajo –como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)–, la aplicación, el control y los recursos no han sido plenamente desarrollados (CIJ, 2014). El MLC aborda estas cuestiones garantizando el efectivo cumplimiento por parte del armador mediante una aplicación que abarca a los actores clave del sector: Estados del pabellón, Estados rectores del puerto y Estados que suministran mano de obra. Todo buque con un arqueo bruto igual o superior a 500 que opere internacionalmente debe tener un certificado de trabajo marítimo y una declaración de conformidad laboral marítima, ambos expedidos por el Estado del pabellón. Estos elementos conforman la base del régimen de inspección sobre la que el Estado del puerto puede hacer la verificación del cumplimiento de esos documentos. Estas inspecciones tienen implicaciones financieras directas significativas para los armadores en el caso de que se encuentren deficiencias. Los Estados que suministran mano de obra también tienen que asegurar que los servicios de reclutamiento y colocación de la fuerza de trabajo sean apropiadamente regulados. Es de ellos, asimismo, la responsabilidad sobre la provisión de seguridad social. De esta forma, les queda escaso margen de maniobra a los armadores que aspiren a sacar ventajas de esquemas de empleo dudosos.

Estas disposiciones ponen de manifiesto que el MLC apunta a desmantelar la llamada «burocracia de la cadena de suministro» (van der Heijden y Zandvliet, 2014) que limita el efectivo monitoreo de las normas internacionales del trabajo por parte de la OIT. Bajo los procedimientos habituales de supervisión de la OIT, si una empresa ha sido acusada de violar alguna de estas normas, la OIT requerirá al respectivo Estado Miembro que solicite información por intermedio de su asociación nacional de empleadores. El MLC, en cambio, tiene un método mucho más directo de garantizar el cumplimiento por parte de los empleadores mediante inspecciones del Estado rector del puerto que, como se ha mencionado, pueden tener consecuencias financieras para los mismos.

¿Un modelo para otras industrias?

Al ser un instrumento de nueva generación, el MLC puede servir como modelo o fuente de inspiración para promover el trabajo decente en otras industrias. Esto puede hacerse con mayor facilidad si se trata de un sector específico, pero también puede tener lugar en otro ámbito intersectorial.

Los instrumentos sectoriales

Pese a no estar todavía en vigor, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), presenta características, principios y conceptos similares a los del MLC para el sector pesquero (McConnell, Devlin y Doumbia-Henry, 2011). Ambos instrumentos son consistentes con respecto a derechos y principios, pero flexibles en lo que se refiere a su implementación. El Convenio núm. 188 apunta específicamente a las condiciones de trabajo actuales de los pescadores, lo cual es importante en la medida en que los instrumentos de la OIT existentes sobre la pesca datan de más de cincuenta años atrás. El Convenio núm. 188 fue adoptado por el Consejo de Administración a pesar de que las características del sector pesquero difieren de las del transporte marítimo en términos de relaciones laborales y propiedad de las embarcaciones. Además, los trabajadores del sector pesquero no tienen ni de lejos el grado de representación en discusiones tripartitas que tiene su contraparte naviera.

En el sector camionero, que está bien regulado en los ámbitos nacional, regional e internacional, los conductores profesionales siguen enfrentando serios problemas de seguridad y salud. Existe también, a menudo, la negación de derechos laborales y de seguridad social básicos. En Europa cada vez más camioneros trabajan lejos de sus hogares por periodos ininterrumpidos de hasta tres meses, están sujetos a dudosos regímenes de empleo, pasan las noches y los fines de semana en sus camiones o en alojamientos de baja calidad, se alimentan con comida en conserva, no tienen acceso a

instalaciones básicas como baños y duchas, y trabajan por salarios bajos (ETF, 2013). En los corredores de transporte del África Oriental y Occidental el trabajo es ocasional, mal pagado, inestable, inseguro y conlleva largas horas de actividad⁵. En Australia las estadísticas muestran que los trabajadores del transporte de carretera tienen 15 veces más probabilidades de morir en el trabajo que cualquier otro trabajador, constituyendo así la industria más peligrosa del país. Entre otras cosas, se sabe que los bajos salarios de los camioneros llevan a prácticas inseguras responsables de los 330 accidentes por año con camiones en las rutas australianas⁶.

Como muchos de los serios problemas enfrentados por la gente de mar son igualmente aplicables a los conductores de transporte de carretera, no resulta impensable un instrumento específico de la OIT para cubrir al sector. Existen ya normas internacionales del trabajo⁷ para el sector y buenas organizaciones de trabajadores que pueden encaminar el cambio. En el futuro el alcance de un posible convenio de trabajo en el transporte por carretera podría cubrir el mismo espectro de temas que el MLC, incluyendo capacitación y licencias para conductores, salarios, horas de trabajo y descanso, licencias, alojamiento e instalaciones recreativas, protección a la salud y cuidados médicos, y seguridad social. Los procedimientos de implementación y seguimiento deberían abarcar a los principales actores del sector, entre ellos, el Estado que registra el vehículo, las agencias de transporte de los Estados donde circulan los vehículos, los Estados que suministran mano de obra (generalmente los países que expiden las licencias de conducir), las empresas de transporte y los contratistas mayoristas y minoristas. Otra medida de innovación sería la inclusión estratégica del sistema de certificación de *Transports Internationaux Routiers* (TIR) en el proceso⁸.

En el sector de la aviación, en la medida en que las aerolíneas subcontratan sus servicios, tales como el mantenimiento y la tecnología de la información, el empleo se ha vuelto internacional. El levantamiento de las restricciones sobre la propiedad llevó al transporte aéreo a una situación similar a la del transporte marítimo, con predominio de pabellones de conveniencia (ITF, 2014). Las agencias de empleo privadas están siendo cada vez más usadas por las compañías de aviación y las que operan en los aeropuertos.

5. Véase, por ejemplo, el vídeo sobre el proyecto de organización para el África Oriental de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, disponible en inglés en <www.itfglobal.org/en/resources/videos/?Video=11036> [consulta: 03/10/15].

6. Véase la campaña sobre Tarifas seguras del Sindicato de Trabajadores del Transporte de Australia (TWU), disponible en inglés en <<http://saferates.org.au>> [consulta: 03/10/15].

7. Véase la lista de instrumentos sectoriales pertinentes de la OIT disponibles en <www.ilo.org/global/industries-and-sectors/transport-including-civil-aviation-railways-road-transport/lang-es/index.htm> [consulta: 03/10/15].

8. *Transports Internationaux Routiers* es un sistema armonizado de control aduanero que facilita el comercio y el transporte mientras protege efectivamente los ingresos de cada país donde el transporte se efectúe.

Esto ha llevado a un aumento del empleo temporal, causando confusión acerca de cuáles regulaciones y acuerdos se aplican, e incluso sobre cuáles son las jurisdicciones nacionales donde rigen. En un caso bien documentado, una aerolínea europea registrada en Irlanda a pesar de no tener base en ese país vuela entre Europa y los Estados Unidos con una tripulación cuya sede está en Tailandia y sus empleados son contratados de Singapur (ETF, 2014).

A diferencia los oficios de marineros, pescadores y camioneros, los de la industria de la aviación civil son más complejos, en términos de la multiplicidad de categorías de empleo abarcadas. Sin embargo, los gobiernos y los interlocutores sociales del sector han coincidido en señalar que las presiones competitivas aumentan las dificultades en materia de trabajo decente y productivo (OIT, 2013). Asimismo, afirman que la seguridad y la salud en el trabajo deberían ser consideradas una responsabilidad compartida que necesita una estrategia global y que el diálogo social es un elemento esencial para mejorar la sostenibilidad y el trabajo decente y productivo.

De esta forma, al igual que con un posible instrumento de la OIT sobre transporte de carretera, una normativa laboral para la aviación debería comprender la gama completa de los derechos de los trabajadores. En términos de aplicación y control del convenio, el Estado donde está registrada la aeronave, el Estado de expedición del certificado de operador aéreo, los inspectores laborales, los Estados que suministran mano de obra y las aerolíneas deberían en su conjunto tener funciones abarcadoras. Otra opción viable también podría ser la creación de un cuerpo de inspección laboral de la aviación con base en todos los aeropuertos.

Los instrumentos intersectoriales

Luego del desastre de Rana Plaza en 2013 se ha renovado el interés en la regulación legal de los derechos humanos y laborales en las cadenas de suministro. La capacidad general de los Estados para proteger a los trabajadores que se deriva de las normas internacionales del trabajo se ha puesto crecientemente en cuestión. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Líneas directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales, desarrolladas en decenios anteriores, apuntaban a comprometer a las multinacionales en mejores prácticas. Posteriormente, los Principios del Pacto Mundial, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, las Normas de la Organización Internacional de Normalización (ISO) y demás iniciativas voluntarias, entre otros, han dado el tono en lo que respecta a la responsabilización corporativa por las violaciones de los derechos humanos.

Más allá de la existencia de estos instrumentos casi jurídicos, se necesitan nuevas formas de reparación para lograr la efectiva rectificación de las

violaciones de los derechos humanos. Aunque las empresas multinacionales están crecientemente expresando su compromiso para con las normas establecidas por los tratados internacionales sobre una base voluntaria, mediante sus políticas de responsabilidad social empresarial o similares, el acceso a la justicia sigue siendo un problema. En este sentido, el Acuerdo de Bangladesh sobre incendios y seguridad de los edificios entre marcas y sindicatos es una iniciativa promisoría. El acuerdo, un documento legalmente vinculante, asegura que las principales marcas minoristas implementen una serie de medidas de seguridad y salud para crear una industria del vestido segura en el país.

En el verano de 2014 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó una resolución para «establecer un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato será elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos»⁹. Asimismo, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 propondrá una discusión general sobre trabajo decente en las cadenas de suministro, a pesar de que no sea el objetivo de esta etapa el establecimiento de normas.

Con una clara voluntad manifestada en algunos círculos de apoyo a un instrumento internacional vinculante en el campo de las empresas y los derechos humanos, la OIT puede ser una vía para su implementación. Las características, principios y conceptos del MLC pueden ser aplicados a futuros instrumentos intersectoriales de la OIT destinados a promover el trabajo decente en las cadenas de suministro. De forma similar al desencanto con la capacidad de los Estados del pabellón de proteger los derechos de la gente de mar que llevó a un consistente procedimiento de aplicación condensado en el MLC, cualquier instrumento referido a la cadena de suministro debería buscar activamente involucrar a actores no estatales.

Una opción podría ser condensar los 33 instrumentos existentes sobre seguridad y salud en un nuevo convenio, como lo realizado en el MLC (van der Heijden y Zandvliet, 2014). Sin embargo, si se contempla un nuevo convenio sobre cadenas de suministro, este debería, como mínimo, requerir de los Estados Miembros que adopten una legislación o medidas equivalentes para implementar políticas claras dirigidas a resolver las violaciones de las normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro de las empresas. Aunque hay un debate pendiente acerca de si son las empresas multinacionales o las nacionales las que deben ser cubiertas por el instrumento, es imprescindible que las empresas matrices tengan la responsabilidad sobre la conducta de sus empresas proveedoras y subsidiarias.

9. Véase el texto de la resolución en <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/55/PDF/G1408255.pdf?OpenElement>> [consulta: 03/10/15].

Al igual que en el MLC, donde ha sido ampliamente definido el término de armador en relación a los terceros agentes, que asumen la función de armador para los propósitos del Convenio, un instrumento sobre las cadenas de suministro debería contemplar una exigencia similar para las empresas matrices. Aunque el MLC no trata directamente sobre las reparaciones jurídicas para los marineros agraviados, sí contiene procedimientos progresivos, a bordo y en tierra, para canalizar las quejas. Un instrumento sobre las cadenas de suministro debería, como mínimo, requerir de los Estados Miembros que establezcan procedimientos operacionales de control similares para los trabajadores. Un paso adicional sería que los Estados Miembros permitieran el acceso de los trabajadores a recursos jurídicos en sus Estados de origen y en cualquier otro Estado que tenga jurisdicción sobre la empresa en cuestión. Las quejas contra los Estados ratificantes sobre no conformidad con el instrumento podrían ser resueltas por medio de los canales oficiales de la OIT.

A la hora de la supervisión y el cumplimiento, la OIT podría confiar la tarea a las autoridades judiciales nacionales de inspección laboral y, o bien, como sugieren algunos, crear internamente una inspección internacional. Así como los inspectores de buques de la ITF trabajan en estrecha colaboración con los funcionarios de control de los Estados rectores del puerto, cualquier inspector laboral nacional o internacional debería trabajar en estrecha relación con los inspectores privados. Esto puede ser controlado por un sistema de certificación similar a la declaración de conformidad laboral marítima.

Conclusión

Si bien el MLC puede ser considerado un éxito resonante, con 66 ratificaciones hasta el momento, ascendiendo a un arqueo bruto del 80 por ciento, usarlo como modelo para otras industrias o intersectorialmente conlleva un reto.

Como muestra la débil tasa de ratificación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), una serie de factores limitan la voluntad de los Estados para adoptar tales instrumentos. Por ejemplo, si no existen prácticamente exigencias bajo la legislación nacional para ofrecer protección social a la categoría en cuestión, será difícil para ciertos Estados obtener información independiente sobre los abusos en el sector. De esta manera, se deberían incorporar muchos nuevos elementos a la legislación nacional para hacerla consistente con el nuevo instrumento. Además, la combinación de actores requerida para implementar el convenio puede ser un elemento de disuasión para los Estados que carecen de la capacidad y la experiencia para hacerlo.

El MLC logró imponerse a pesar de que tuvo que combinar el derecho internacional marítimo y el derecho laboral. El Convenio efectivamente integra las normas laborales a las estructuras marítimas regulatorias existentes.

Si tal objetivo fue posible de conquistar en la industria del transporte marítimo, no hay nada que impida a los gobiernos y a los interlocutores sociales de otros sectores presionar por instrumentos jurídicamente vinculantes similares para sus respectivos ámbitos.

Referencias

- Baccini, L., y Koenig-Archibugi, M. 2011. *Why do states commit to international labour standards? The importance of «rivalry» and «friendship»*, Political Science and Political Economy Working Paper No. 1, Department of Government, London School of Economics and Political Science, Londres. Disponible en <www.lse.ac.uk/government/research/resgroups/PSPE/pdf/PSPE_WP1_11.pdf> [consulta: 02/10/15].
- CIJ (Comisión Internacional de Juristas). 2014. *Needs and options for a new international instrument in the field of business and human rights*. Disponible en <http://icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/06/NeedsandOptionsinternationalinst_ICJReportFinalecvers.compressed.pdf> [consulta: 03/10/15].
- Doumbia Henry, C. 2014. «A seis meses de su entrada en vigor, a ocho años de su adopción: el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 va a velas desplegadas». Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Ginebra, OIT. Entrevista en línea, 24 de febrero, disponible en <www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/news/WCMS_236323/lang-es/index.htm> [consulta: 03/10/15].
- ETF (European Transport Workers' Federation). 2014. «Flags of INconvenience: Europe must stop social dumping and flags of convenience in aviation», comunicado de prensa, Bruselas, 11 de julio. Disponible en <www.etf-europe.org/files/extranet/-75/43220/Joint-Social-Partners-Press-Release_Joint-declaration-FoC_110714.pdf> [consulta: 03/10/15].
- . 2013. *Modern slavery in modern Europe? An ETF account on the working and living conditions of professional drivers in Europe*. Bruselas, ETF. Disponible en <www.etf-europe.org/files/extranet/-75/36192/ETF%20brochure%20Modern%20slavery%20in%20modern%20Europe.pdf> [consulta: 03/10/15].
- Heijden, P. van der, y Zandvliet, R. 2014. *Enforcement of fundamental labor rights. The network approach: Closing the governance gaps in low-wage manufacturing industries*, Policy Brief No. 12, The Hague Institute for Global Justice et Social Justice Expertise Center. Disponible en <http://thehagueinstituteforglobaljustice.org/cp/uploads/publications/Policypaper_12-Enforcement-of-Fundamental-Labor-Rights_1409068554.pdf> [].
- Hepple, B. A. 2005. *Labour laws and global trade*. Oxford (Reino Unido), Hart.
- ITF (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte). 2014. *Flags of convenience in civil aviation*. Disponible en <www.itfglobal.org/media/217661/flags_of_convenience_in_civil_aviation.pdf> [consulta: 03/10/15].
- Lillie, N. 2008. «The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation», en K. Papadakis (director), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?* Ginebra, OIT.

- McConnell, M.; Devlin, D., y Doumbia-Henry, C. 2011. *The Maritime Labour Convention, 2006: A legal primer to an emerging international regime*. Leiden (Países Bajos), Martinus Nijhoff.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2014a. *Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima*, Ginebra, 26-27 de febrero, Departamento de Actividades Sectoriales. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_250412.pdf> [consulta: 02/10/15].
- . 2014b. «Texto de las Enmiendas de 2014 del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006». Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249719.pdf> [consulta: 02/10/15].
- . 2013. «Puntos de consenso», Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil, Ginebra, 20-22 de febrero, GDFCAI/2013/8. Disponible en <www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_206466/lang-es/index.htm> [consulta: 02/10/15].
- . 2006. *Convenio sobre el trabajo marítimo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 94.ª reunión, 23 febrero. Ginebra, OIT. Disponible en <www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO:91:P91_INSTRUMENT_ID:312331:NO> [consulta: 02/10/15].
- . 2001. *Informe de la Comisión Paritaria Marítima (29.ª reunión, Ginebra, y 22-26 de enero de 2001)*, Consejo de Administración, 280.ª reunión, Ginebra, marzo de 2001, GB.280/5(Corr.). Disponible en <<http://ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-5.pdf>> [consulta: 02/10/15].
- París MoU (Memorando de Entendimiento de París). 2014. *Results first year Maritime Labour Convention*, 17 de noviembre. Comunicado de prensa disponible en <www.parismou.org/results-first-year-maritime-labour-convention> [consulta: 02/10/15].

Sindicación de los trabajadores e iniciativas privadas de cumplimiento

*Lecciones del sistema de normas
de desempeño de la Corporación
Financiera Internacional*

Conor Cradden

Universidad de Lausana

En los últimos años se ha sostenido que las condiciones laborales en las economías en desarrollo pueden mejorarse condicionando los contratos de suministro o de inversión al cumplimiento certificado de las normas del trabajo, u ofreciendo el incentivo de mercado menos específico de una reputación corporativa mejorada mediante el etiquetado de productos que certifique la conclusión satisfactoria de algún tipo de proceso de auditoría social. La gran mayoría de estas iniciativas privadas de cumplimiento –también conocidas como regulación privada (transnacional)– citan a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como fuente de autoridad normativa, y hacen referencia explícita a los dos convenios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva¹. En este artículo evaluamos la posibilidad de que los trabajadores y los sindicatos utilicen la regulación privada como instrumento para organizarse y para lograr el reconocimiento de los empleadores.

En la actualidad existe una extensa obra de investigación sobre la regulación privada. Se está alcanzando el consenso de que si bien los incentivos de mercado para mejorar los salarios y las condiciones laborales han tenido un efecto moderadamente favorable en determinados resultados de bienestar mensurables, tales como las horas de trabajo y las normas de seguridad y salud, apenas ha habido un impacto apreciable en la capacidad de los trabajadores para lograr tales mejoras por medio de la acción colectiva (AFL-CIO, 2013; Barrientos y Smith, 2007; Egels-Zandén y Merk, 2014, y Lund-Thomsen y Lindgreen, 2014).

A la luz de lo anterior, resulta tentador concluir que los empleadores han acaparado la regulación privada transnacional (RPT). Al existir tan pocas pruebas de cualquier cambio en las relaciones de poder, todo parece indicar que las mejoras en los salarios y en las condiciones laborales siempre estarán limitadas por los intereses financieros de las empresas. No obstante, esta visión tal vez sea demasiado pesimista. Cabe argumentar que los estudios existentes no prestan suficiente atención a la capacidad de los trabajadores y de los sindicatos para utilizar la regulación privada de manera proactiva, en lugar de esperar que siga su curso un proceso independiente de supervisión y control del cumplimiento. En este artículo se presenta un nuevo estudio y una investigación de estudios de caso donde se muestra lo que puede lograrse cuando las organizaciones de trabajadores tienen la capacidad para aprovechar las oportunidades que les brinda la regulación privada, aunque también se ilustran los límites de la regulación privada en ausencia de organizaciones sindicales. Se concluye extrayendo algunas lecciones de política para los sindicatos nacionales e internacionales.

1. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Regulación pública y privada de las normas laborales

Hasta hace relativamente poco tiempo la regulación transnacional del trabajo y del empleo ha sido exclusivamente un asunto público. Desde 1919 la OIT participa en el proceso de creación de un marco internacional del derecho del trabajo y de la seguridad social encaminado a definir unas condiciones laborales aceptadas a escala mundial, con el objetivo de evitar la adopción de políticas económicas y de estrategias comerciales que se apoyen en unos bajos costos laborales.

Sin embargo, la peculiaridad de la OIT como organización internacional es que incluye la representación institucionalizada de organismos que no son solo los Estados: las organizaciones de trabajadores y de empleadores representan conjuntamente la mitad de los derechos de voto en la Conferencia Internacional del Trabajo; la otra mitad corresponde a los Estados Miembros. Este y otros derechos de participación institucionalizada hacen prácticamente imposible que la OIT adopte políticas que no cuenten al menos con el apoyo implícito de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores, con el corolario de que el bloqueo de políticas específicas es relativamente fácil para cualquiera de los grupos. Así pues, la oposición combinada de empleadores y de gobiernos de orientación neoliberal puede explicar por qué el gran énfasis en la libertad sindical, la negociación colectiva y el tripartismo que caracterizó la política de la OIT durante los treinta años posteriores a la Segunda Guerra Mundial parece haber disminuido hacia principios de los años ochenta (Hepple, 2005, págs. 37-38). Aunque las relaciones laborales colectivas suelen alentarse en el terreno, en particular por medio de programas de trabajo decente por país, desde 1981² no se han adoptado convenios que promuevan específicamente la negociación colectiva.

Este bloqueo de política en la OIT debe analizarse en el contexto de una disminución más general de la capacidad del sistema establecido de gobernanza internacional pública para resolver el desacuerdo político y los conflictos de intereses. Tal como lo exponen Hale y Held (2011, pág. 3), «los instrumentos tradicionales de cooperación interestatal –organizaciones y tratados intergubernamentales– han demostrado ser inadecuados» ante la globalización y la creciente interdependencia. La naturaleza inextricable de los bloqueos en el sistema de la regulación del comercio, la sostenibilidad social y ambiental, las cuestiones de seguridad, y otras, han dado lugar a que se preste atención a la importancia real o potencial de una serie emergente de nuevas formas de RPT, esto es, cualquier sistema voluntario de reglas o normas promulgadas principalmente por agentes no estatales, independientemente de que pertenezcan al sector privado comercial o a la sociedad civil.

2. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

La regulación privada es atractiva porque elude los bloqueos institucionales del sistema de gobernanza internacional, al ofrecer a las empresas una certificación corporativa o el etiquetado de productos a cambio de que cumplan una serie de normas sociales y ambientales que pueden ser más exigentes que las normas internacionales formales. Las empresas consiguen la ventaja en términos de reputación que comporta ir más allá de los requisitos legales (Gjølberg, 2009), mientras que la aplicación de una regulación más eficaz del comportamiento de las empresas ya no parece depender de cambios políticos importantes a escala internacional.

Dejando al margen por el momento la cuestión de su eficacia desde la perspectiva de los trabajadores, no cabe duda de que la RPT es ahora un elemento importante de los contextos de acción locales en los países en desarrollo. La integración de las economías del hemisferio sur en las redes de producción y de productos básicos (Vogel, 2009) ha aumentado enormemente la importancia económica de la conformidad con la regulación transnacional que se aplica tanto a los productos como a los procesos de producción. Aunque, tal como señalan Hale y Held (2011, pág.10), haya resultado difícil hasta la fecha incluso cuantificar de manera aproximada el alcance de la aplicación de la RPT, es evidente que un porcentaje considerable y probablemente creciente de las empresas en las economías en desarrollo están cumpliendo –o procurando cumplir– con las normas técnicas, sociales y ambientales elaboradas, supervisadas y aplicadas por agentes privados en lugar de los públicos.

Diferentes regímenes de RPT tratan diferentes problemas éticos o de sostenibilidad, pero incluso aquellos que no hacen referencia directa al trabajo también suelen abordar las condiciones de las normas laborales. En estos sistemas la referencia a los convenios fundamentales de la OIT es casi universal³. La cuestión que pretendemos examinar es si la inclusión de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en la regulación privada ha tenido, o podría tener, efectos positivos en la capacidad de los trabajadores para sindicarse y para emprender acciones colectivas con el objetivo de mejorar sus condiciones salariales y laborales. Basamos nuestras respuestas en dos tipos de investigación: los estudios de caso cualitativos de la participación sindical satisfactoria con tres tipos diferentes de regulación privada, y un estudio en gran parte cuantitativo de una muestra más amplia de empresas que participan en uno de estos regímenes, a saber, el sistema de normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional (CFI).

3. Es difícil hallar información sistemática sobre la RPT, en particular, información sobre los códigos de conducta de las cadenas de suministro, pero de los 124 sistemas de normas voluntarios enumerados en la base de datos Standards Map del International Trade Centre, 77 mencionan los derechos laborales como un tema principal de sostenibilidad social.

Experiencias satisfactorias: sindicatos que utilizan la regulación privada como un instrumento de organización y de negociación

Se llevaron a cabo una serie de estudios de caso en colaboración con sindicatos de África oriental y meridional afiliados a la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). Se trata de la federación mundial de sindicatos que organiza a los trabajadores de los sectores de la construcción, la madera y la silvicultura. Tiene una dilatada experiencia en la participación en regímenes de regulación privada, en particular el del Consejo de Administración Forestal (FSC), y sus dirigentes tomaron parte activa en la campaña encaminada a persuadir a la CFI para que adoptara algún tipo de condiciones de normas laborales en la concesión de préstamos. Los estudios de caso se basan en informaciones proporcionadas por dirigentes sindicales nacionales e internacionales y por representantes de los lugares de trabajo. Las entrevistas tuvieron lugar en Suiza, Etiopía y Uganda, entre julio de 2013 y septiembre de 2014⁴. Los estudios indican que allí donde los sindicatos ya tienen cierta influencia laboral y política, la regulación privada –incluido el régimen de la CFI– puede ser sumamente útil a la hora de imprimirles más fuerza.

Las normas de desempeño de la CFI en Uganda

La CFI es miembro del Grupo del Banco Mundial y se describe a sí misma como «la principal institución internacional de desarrollo que centra su labor exclusivamente en el sector privado de los países en desarrollo». Invierte directamente en las empresas del sector privado, por lo general en forma de préstamos o de inversiones de capital. Aunque, como parte del Grupo del Banco Mundial la CFI es una organización internacional pública, compete para obtener contratos con prestamistas del sector privado, y despliega su actividad sobre una base totalmente comercial. Ante todo, su sistema de regulación se aplica directamente a las empresas sin la intervención del Estado.

Hacia finales de la década de 1990 y principios de la primera década del siglo XXI la CFI se encontró bajo la presión de los agentes de la sociedad civil, en particular, ciertas federaciones sindicales mundiales, a las que preocupaba que la CFI no estuviera considerando suficientemente el posible impacto negativo de sus inversiones en los trabajadores, la comunidad y el

4. Durante dos visitas en el terreno se llevaron a cabo 11 entrevistas formales, y tuvieron lugar asimismo una serie de conversaciones menos formales. Aquí se identifica mediante números a los entrevistados citados directamente: I1, I2, I3, etc. Cuando se facilita una cita directa, el momento en la entrevista en el que se formuló la declaración se indica en términos de tiempo, en minutos y segundos, desde el principio de la entrevista.

medio ambiente. La respuesta de la CFI fue elaborar un amplio conjunto de normas de desempeño que abarcara desde las normas laborales, pasando por la reducción de la contaminación y la conservación de la diversidad, hasta la protección del patrimonio cultural y los derechos de los pueblos indígenas. La norma sobre trabajo y condiciones laborales se elaboró con la aportación de una serie de organizaciones sindicales, y se observó netamente que marcó un punto de inflexión en la política de las instituciones financieras internacionales, ya que reconoció de manera explícita los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores (véase el anexo).

Desde 2006 se han proporcionado préstamos e inversiones a empresas clientes con la condición expresa de que dichas empresas den cumplimiento efectivo inmediato de estas normas o estén dispuestas a tomar medidas a tal efecto. El cumplimiento de las normas de desempeño consta en los contratos de financiación, lo que otorga a la CFI el derecho a retener la financiación o a retirarse totalmente de cualquier relación de inversión si no está convencida de que se hayan cumplido las normas.

Cuando se introdujo el sistema de normas de desempeño, la ICM trató de hallar un «caso piloto», buscando en la base de datos de información pública de la CFI un importante proyecto de inversión en el sector de la construcción en el que existiese la posibilidad de organizar a un número considerable de trabajadores. El proyecto de energía hidroeléctrica de Bujagali (Uganda), que supuso la construcción de una importante central hidroeléctrica en el río Nilo Victoria a aproximadamente 80 kilómetros al este de la ciudad capital Kampala, pareció una idea cabal. La ICM tenía una buena relación con su filial local, la Uganda Building Workers Union (UBWU), que era eficaz a pesar de ser pequeña (2500 miembros) y contaba con dirigentes profesionales con experiencia y con buenos contactos en el Gobierno (Murie, 2009). También había organizado con éxito un proyecto de construcción de una carretera emprendido por el contratista de construcción europeo que dirigiría las obras de construcción en la central eléctrica. Se tomó la decisión de participar activamente en el proyecto y se elaboró un plan en colaboración con la UBWU.

El 7 de enero de 2008 la firma de un convenio colectivo entre la UBWU y el contratista principal puso fin a un periodo de actividad intensa que había comenzado en la primavera de 2007 y que se prolongó durante ocho meses. Este convenio marcó el inicio formal de una relación de negociación satisfactoria entre el contratista principal y la UBWU durante todo el proyecto, que concluyó en su mayor parte hacia finales de 2012. Las condiciones establecidas en el convenio colectivo fueron ejemplares para la región y el sector, y se mejoraron en dos convenios ulteriores. La densidad sindical era muy alta al estar sindicados 3000 de los 4000 trabajadores empleados en el proyecto en su apogeo. Los representantes de los trabajadores entrevistados en el lugar valoraban de una manera muy positiva la relación entre el sindicato y el contratista, poniendo énfasis en el papel central que desempeñaba el diálogo en la resolución de problemas (I12 y I13).

La cuestión que nos interesa aquí es en qué medida la existencia del sistema de normas de desempeño de la CFI y de los procedimientos de supervisión asociados influyeron en el establecimiento y la evolución ulterior de la relación entre la UBWU y el contratista de la construcción de Bujagali. A este respecto se destacan dos aspectos de la historia del proyecto: en primer lugar, tanto el cliente (la empresa privada a la que se adjudicó la concesión para elaborar el proyecto y el beneficiario directo de la financiación de la CFI) como su principal contratista de la construcción se mostraron inicialmente reacios a reunirse con el sindicato. El cliente en particular parecía considerar que sus compromisos con respecto a las organizaciones de trabajadores según los términos de las normas de desempeño correspondían más bien a una relación de partes interesadas, en lugar de constituir un tipo específico y diferente de relación. Sin embargo, parece que la presión ejercida por el oficial de inversiones de la CFI a cargo del proyecto condujo finalmente a que el cliente accediera a reunirse con el sindicato. No obstante, a pesar de que el cliente fuera responsable en último término de la aplicación de las normas de desempeño, siguió mostrándose reacio a facilitar el contacto con el contratista.

En segundo lugar, el acuerdo final del contratista para reunirse con la UBWU y la decisión ulterior de reconocer el sindicato y de negociar un convenio colectivo parecen haber sido el resultado de dos factores. Ante todo, la UBWU y la ICM, el Ministerio de Trabajo y el oficial de inversiones de la CFI encargado del proyecto emprendieron una campaña coordinada con el objetivo de presionar al contratista para que reconociera al sindicato. El segundo factor parece haber sido la comprensión gradual por parte del contratista –alentada por el contacto entre los directores del proyecto y los colegas de la misma empresa que habían trabajado con la UBWU en el proyecto de construcción de una carretera– de que concertar esfuerzos con el sindicato tenía grandes ventajas finales.

Más allá de lo que efectivamente ocurrió y de las relaciones que se crearon, es interesante señalar lo que no sucedió. A lo largo del proyecto el proceso de supervisión formal de la CFI ignoró por completo al sindicato. Si bien el oficial de inversiones encargado del proyecto había estado muy presente al inicio del mismo, antes de que el sindicato obtuviera el reconocimiento del contratista principal, los dirigentes de la UBWU nos señalaron que nunca se habían reunido con el miembro del departamento de cumplimiento social y ambiental de la CFI encargado de la supervisión del proyecto, y que nunca habían tenido noticias suyas. Tampoco se habían reunido ni habían sabido nada de los dos miembros del grupo de expertos sociales y ambientales designados por la CFI para informar sobre el cumplimiento. En ninguno de los diez informes preparados por el grupo de expertos se mencionó al sindicato ni la relación de negociación colectiva. Uno de los dos miembros del grupo confirmó en una entrevista que ni él ni su colega habían tenido contacto alguno con los representantes sindicales en el curso de su trabajo (I4).

Así pues, en definitiva, la influencia del sistema de normas de desempeño fue limitada aunque imprimió cierta fuerza a las reclamaciones del sindicato para hacer valer su derecho a ser escuchado y a tener acceso al sitio del proyecto. No obstante, sin los esfuerzos de la ICM y de la UBWU, parece improbable que hubiera existido una relación de trabajo colectiva. Tal como lo explicó un dirigente de la ICM: «Las normas, de hecho, solo sirven para abrir puertas [...] lo que esas normas hacen es permitir la entrada del sindicato. Después todo queda en manos de la negociación colectiva» (I3, 37:45).

Guía sobre la responsabilidad social de la Asociación Internacional de Contratistas de China en Namibia

El sindicato de trabajadores de la construcción de Namibia ha utilizado un código de conducta privado como parte de una estrategia para lograr que los contratistas de la construcción chinos se integren en el sistema de relaciones laborales existente (véase el anexo).

Las empresas chinas son agentes económicos importantes en muchos Estados africanos, pero suelen ser reacias a participar en las instituciones locales. En Namibia, una serie de contratistas de la construcción que participan en proyectos importantes no se afiliaron a la asociación de empleadores establecida y fueron objeto de numerosas quejas sobre violaciones de la legislación laboral. El sindicato de la construcción elaboró una estrategia para abordar el problema, utilizando redes políticas para presionar sobre el Poder Ejecutivo, pero también emprendiendo campañas públicas sobre el tema. Esta campaña parece haber dado algunos resultados, ya que el Ministerio del Trabajo tomó algunas medidas contra determinadas empresas, y el embajador chino preparó una directriz pública dirigida a las empresas chinas para que respetaran las legislaciones nacionales, que en el caso de Namibia les exige participar en las instituciones de relaciones laborales convencionales.

Sin embargo, los resultados más concretos del sindicato se obtuvieron tras el hallazgo, realizado mediante contactos con otros sindicatos de la construcción afiliados asimismo a la ICM, de que la Asociación Internacional de Contratistas de China (CHINCA, por sus siglas en inglés) había preparado un código de conducta para sus miembros que incluía la obligación de establecer contactos con las organizaciones de trabajadores en la medida en que lo exigiera la legislación local (véase el anexo). El código de la CHINCA es la forma más flexible de regulación privada, dado que no contiene procedimientos de seguimiento o de supervisión del cumplimiento de ningún tipo. Sin embargo, consciente de que muchas de las empresas de construcción chinas que despliegan su actividad en el país eran estatales, el sindicato de la construcción se dirigió a las tres empresas conocidas asimismo por ser parte de la asociación de la industria y –tal como lo relató una representante sindical– les inquirió sobre los motivos del incumplimiento de su propio código:

«Vuestro Gobierno os está pidiendo que lo cumpláis» (I7, 11:20). La misma representante sindical señaló que esto no solo se tradujo en mejoras más o menos inmediatas en cuanto al cumplimiento de la legislación laboral, sino que también condujo a que algunas empresas se dirigieran al sindicato para iniciar conversaciones sobre su reconocimiento. La representante estaba convencida de que hacer referencia al código fue útil: «Por supuesto, ahora estamos informados [acerca del código]. Antes no sabíamos nada. Estábamos luchando en el vacío» (I7, 11:45). Al mismo tiempo, aunque reconoció el valor del código, insistió en que las iniciativas y presiones políticas, la participación en las instituciones tripartitas nacionales, y –ante todo– la movilización sindical seguían siendo los principales elementos de la eficacia de los sindicatos. «En definitiva, si luchas pero no tienes fuerza para sostenerte, nadie te escucha» (I7, 16:30).

El Consejo de Administración Forestal en Kenya

El Sindicato de trabajadores forestales y de la construcción de Kenya (KBCTF & AIEU, por sus siglas en inglés) ha utilizado normas privadas de una manera diferente una vez más, pero, al igual que en los sindicatos con los que hablamos en Uganda y Namibia, la regla se utiliza como un punto de referencia normativo dentro de los procesos existentes de deliberación y de intercambio político, y no como un medio para presentar reclamaciones contra las empresas que incumplen la normativa.

El Consejo de Administración Forestal (FSC) es una de las organizaciones de normas de sostenibilidad de múltiples partes interesadas mejor establecidas. Creado en 1994, su principal actividad es el establecimiento de sistemas para la auditoría y la certificación de la gestión forestal con el objetivo de asegurar que la silvicultura, por utilizar la propia terminología del FSC, sea ambientalmente apropiada, socialmente beneficiosa y económicamente viable. La certificación tiene lugar apoyándose en códigos nacionales detallados elaborados sobre la base de un conjunto de principios y criterios aplicables a escala mundial. Como suele ser el caso de las normas de este tipo, las normas del FSC comprenden cláusulas sobre las condiciones laborales.

En el sector forestal de Kenya el sindicato de trabajadores forestales y de la construcción del país participa en una negociación a escala de industria en la que incluyen empresas tanto grandes como pequeñas. Si bien las condiciones de empleo establecidas en muchas de las empresas más grandes están en consonancia con lo estipulado en el proyecto de código nacional del FSC, esto es menos frecuente en el caso de las empresas más pequeñas. El sindicato utiliza los principios y las normas del sistema del FSC como medio para justificar la razonabilidad de las reclamaciones de negociación que se aplican a todo el sector. Tal como admisibilidad explicó uno de los dirigentes sindicales, «con frecuencia nos apoyamos [en el proyecto de norma del FSC] con el objetivo de

defender nuestro caso durante las negociaciones [...] Utilizo ese acuerdo para despertar conciencia» (I11, 6:05; véase el anexo). La norma del FSC reforzó la influencia del sindicato en el proceso normativo, pero solo muy modestamente. Al igual que su colega de Namibia, el representante sindical dejó en claro que si bien esto era útil, la consecución de los intereses de sus miembros dependía principalmente de la organización de los trabajadores y de que existiese voluntad de emprender acciones sindicales.

Un representante de la sede de la ICM formuló observaciones que corroboraron que los regímenes de RPT, como la certificación del FSC, son de por sí insuficientes. Explicó asimismo que el mecanismo oficial de presentación de quejas del FSC solo era un último recurso, y que, cuando era posible, las violaciones de las normas se abordaban a partir de discusiones y negociaciones informales. «El FSC cuenta con un procedimiento oficial de presentación de quejas, pero no lo utilizamos tanto porque no redundaría en el interés de los trabajadores que la empresa pierda su certificado, porque como consecuencia pierde su mercado y comienzan los despidos. Si necesitamos, presionar recurrimos al mecanismo informal. Convoco al director del FSC y le digo que esta empresa que está tan bien posicionada en la estructura del FSC está ocasionándonos tal o cual problema, y que, por lo tanto necesitamos de su participación. Entonces, empieza la forma no oficial de mediación y de negociación» (I2 11:22).

Un examen más detenido del sistema de normas de desempeño de la CFI

Por mucho que estudios de caso como estos puedan proporcionar indicaciones útiles de cómo funciona la regulación privada, las pruebas siguen siendo anecdóticas y es difícil generalizar. Sin embargo, dados los muchos regímenes de RPT que existen en la actualidad, y el hecho de que suelen centrarse específicamente en un sector y su tendencia a variar de un Estado a otro incluso en el marco de un único régimen, sería muy difícil elaborar un estudio más completo. En este contexto, el sistema de regulación de la CFI, aplicado del mismo modo en diferentes sectores industriales y en diversos contextos nacionales, podría ser perfectamente objeto de un proyecto de investigación que nos permitiera llegar a conclusiones más generales, siendo al mismo tiempo viable desde el punto de vista logístico. Esta percepción fue el origen del estudio presentado aquí, que tuvo por objeto evaluar los efectos de las disposiciones de las normas de desempeño relativas a las organizaciones de trabajadores en la afiliación sindical y el reconocimiento de los sindicatos en una muestra de empresas clientes de la CFI⁵.

5. El proyecto «Gobernanza por contrato» se llevó a cabo entre enero de 2013 y febrero de 2015, y fue financiado por la Swiss Network for International Studies (www.snis.ch).

El equipo de investigación de la Universidad de Lausana identificó una muestra de 145 empresas financiadas por la CFI en cuatro regiones: Brasil, Turquía, la Comunidad de África Oriental (CAO) (Burundi, Kenya, Rwanda, República Unida de Tanzania y Uganda) y los estados vecinos de Gujarat y Maharashtra en la India. Se encomendó a los investigadores de cada región recopilar información sobre el máximo número posible de estas empresas clientes. Acceder a estas empresas resultó mucho más difícil de lo que habíamos previsto. Las propias empresas eran reacias a hablar con nuestros investigadores, y más aún a concederles un acceso no supervisado a los trabajadores. La CFI directamente se negó a pedir a sus clientes que nos ayudaran, aunque propuso escribir a las empresas clientes defendiendo las credenciales académicas del equipo del proyecto. Sin embargo, esta oferta se anuló más tarde sin explicación. No obstante, nuestros investigadores pudieron entrevistar personalmente a 297 trabajadores de 53 empresas diferentes, a 34 representantes sindicales de 30 empresas y a 8 representantes de la administración de 18 empresas. En total, se recopiló información de 55 empresas. Así pues, nuestro análisis se basa en la información difundida por la CFI sobre las 145 empresas iniciales, además de en los datos obtenidos por encuesta en 55 de ellas. Es evidente que nuestra muestra de 55 empresas clientes no es una muestra aleatoria ni representativa, pero existen pocos motivos para considerar que se desvíe sistemáticamente de un modo tal que altere nuestras conclusiones generales.

Nuestra estrategia de investigación fue proceder mediante una triangulación de opiniones sobre los mismos temas de diferentes tipos de personas encuestadas: trabajadores corrientes, representantes sindicales y personal directivo. A tal efecto, se elaboraron tres cuestionarios independientes pero conexos. Algunas preguntas se incluyeron en todos los cuestionarios, con variaciones apropiadas en la formulación de las preguntas, mientras que otros se orientaron específicamente a cada tipo de persona encuestada. Los cuestionarios se concibieron para permitir la evaluación más realista posible de la situación de la libertad sindical en cada empresa y para que pudiéramos relacionar dicha situación con las medidas adoptadas en respuesta a las normas de desempeño de la CFI.

En términos de datos que sirvan de base para estimar si las empresas clientes de la CFI diferían de las empresas no clientes, la principal fuente de datos de empresas a escala transnacional comparables con las empresas de las economías en desarrollo es el Grupo del Banco Mundial, que ha realizado encuestas desde la década de 1990. En la actualidad el sitio web de las Encuestas de empresas del Banco Mundial estima que contiene datos sobre 130 000 empresas en 135 países. Los datos son recopilados por contratistas privados mediante entrevistas personales a propietarios y altos directivos de las empresas para la encuesta principal, y a hasta 10 empleados individuales para la encuesta a los empleados conexas (donde esto se incluye). Las empresas se seleccionan con arreglo a una metodología de muestreo estratificado

(Banco Mundial, 2009). La cobertura de las cuestiones laborales y de empleo en estas encuestas es limitada, pero hasta 2008-2009 incluyeron sistemáticamente la sencilla pregunta: «¿Qué porcentaje de su fuerza de trabajo está sindicada en la actualidad?».

Preguntas y resultados de la investigación

El hecho de que la CFI considere necesario incluir protecciones para las organizaciones independientes de trabajadores en su sistema de normas significa que reconoce que existe el riesgo de que sus empresas clientes puedan tomar medidas ilegítimas para impedir la sindicación o para oponerse a la participación en la negociación colectiva, y que los medios de recurso jurídicos para los trabajadores puedan ser inaccesibles o ineficaces. Si existe un riesgo de este tipo, entonces cabe la correspondiente probabilidad de que una preferencia subyacente de los trabajadores por las relaciones laborales colectivas no se satisfaga en un determinado porcentaje de casos. Si las disposiciones de la Norma de desempeño 2 (PS2) sobre las organizaciones de trabajadores son eficaces, cabría esperar que esta probabilidad se reduzca considerablemente entre la población de empresas clientes de la CFI, y que, por lo tanto, la incidencia de las relaciones laborales colectivas sea mayor en promedio en estas empresas que en empresas similares que no son clientes. Este razonamiento apunta a cuatro cuestiones de la investigación sobre los efectos de las normas de desempeño a escala de empresa.

¿Cumplen realmente las empresas clientes de la CFI las normas de desempeño?

La primera cuestión hace referencia simplemente a la conformidad de las empresas clientes de la CFI con los párrafos relativos a las organizaciones de trabajadores contenidos en las normas de desempeño. Los datos obtenidos por medio de encuestas nos proporcionan pruebas *prima facie* de que, a pesar de las normas de desempeño, las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva distan mucho de ser infrecuentes en las empresas clientes de la CFI. Se les preguntó a los trabajadores acerca de la actitud del personal directivo hacia los sindicatos, y si conocían casos en que la afiliación a un sindicato o la actividad sindical hubiera sido penalizada, o en que se hubiera recompensado a los trabajadores por no afiliarse a los sindicatos.

- Fueron 73 trabajadores empleados en 25 empresas los que señalaron que su empleador era contrario a la sindicación. Esto representa el 33,8 por ciento de las respuestas que son diferentes a «No sé». Hubo 51 trabajadores que respondieron que su empleador estaba a favor de la sindicación, y 93 que era neutral en lo que respecta a esta cuestión.

- Fueron 42 trabajadores empleados en 17 empresas los que indicaron que conocían casos en que se había penalizado o amenazado a los trabajadores por su afiliación a un sindicato o por sus actividades sindicales. Esto representa el 22 por ciento de todos los trabajadores que respondieron «Sí» o «No» a esta pregunta, en lugar de «No sé». Al pedirles que especificaran el tipo de represalias que habían sufrido los trabajadores, 24 respondieron que conocían casos de despido; 5 indicaron degradación, denegación de promoción o transferencia obligatoria a un puesto inferior, mientras 10 señalaron otros tipos de acoso o intimidación.
- Fueron 20 trabajadores empleados en 9 empresas quienes indicaron que conocían casos en los que se había recompensado a los trabajadores por no afiliarse a los sindicatos o por no tomar parte en actividades sindicales. Esto representa el 12,3 por ciento de todos los trabajadores que respondieron «Sí» o «No» a esta pregunta, en lugar de «No sé». Al pedirles que especificaran qué tipo de recompensas habían recibido los trabajadores, 13 respondieron que conocían casos de promoción, 7 que conocían casos de incremento salarial, y 2 mencionaron casos de transferencia a mejores puestos.
- Fueron 50 trabajadores empleados en 13 empresas quienes indicaron que conocían casos en los que su empleador había tomado algún tipo de medidas para evitar que los trabajadores participaran en huelgas.
- En total, 71 trabajadores de 22 empresas indicaron uno o más de los tres tipos de violación. Una violación fue notificada, en promedio, por el 55 por ciento de los trabajadores en cada empresa en la que al menos un trabajador informó de una violación.

Cambio en las empresas clientes de la CFI: el impacto de las medidas de mitigación

La segunda cuestión hace referencia al impacto de las medidas adoptadas por las empresas en respuesta a requisitos explícitos de la CFI. A menos que se considere insignificante el riesgo de no conformidad, la CFI publica un Resumen de la revisión de los aspectos ambientales y sociales (ESRS, por sus siglas en inglés) para cada empresa cliente. Se trata de un resumen de los resultados de la revisión del cumplimiento llevada a cabo por expertos internos de la CFI o por consultores contratados específicamente para esta misión. El ESRS establece las normas de desempeño identificadas como aplicables durante la revisión junto con las medidas que el cliente ha acordado se tomarán para atenuar cualquier problema de aplicación. Para cada una de las 135 empresas de nuestra muestra para las que se publicó un ESRS, codificamos las medidas de mitigación especificadas con respecto a la PS2 (con exclusión de las medidas de seguridad y salud en el trabajo) de conformidad con siete posibles acciones no mutuamente excluyentes. En el cuadro 1 se especifican estas acciones junto con su incidencia en cada región.

Tal como se muestra en el cuadro, la medida de mitigación más común es la elaboración o actualización de una política formal de gestión de recursos humanos, lo que para la CFI significa un conjunto de procedimientos escritos accesibles a todos los trabajadores en los que se especifican los principios de gestión que seguirá la empresa, las condiciones básicas de empleo y las prácticas y procedimientos que se aplicarán con respecto a la contratación, la licencia de maternidad, la formación, etc. La siguiente medida mencionada más frecuente es el establecimiento de un procedimiento formal de resolución de reclamaciones. Conjuntamente, la formalización de la política de recursos humanos y el establecimiento de procedimientos de resolución de reclamaciones representan el 70 por ciento de las medidas de mitigación relacionadas con la PS2 que pudimos identificar (sin incluir las medidas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo).

Cuadro 1. Medidas de mitigación relacionadas con la Norma de desempeño 2

	Brasil	CAO*	India	Turquía	Total
Número total de empresas clientes en cada país	42	32	40	32	146
No ESRS (proyecto con categoría de riesgo C)	6	1	2	1	10
Número de empresas en las que no se especifican medidas de mitigación relacionadas con la PS2 (salvo la seguridad y salud en el trabajo)	20	21	18	13	72
Número de empresas en las que se especifican medidas de mitigación relacionadas con la PS2 (salvo la seguridad y salud en el trabajo)	16	10	20	18	64
Porcentaje de empresas en cada región en las que se especifican medidas de mitigación relacionadas con la PS2	38,1%	31,3%	50%	56,3%	43,8%
Incidencia de las medidas de mitigación					
Políticas/prácticas/procedimientos formales escritos de recursos humanos que deben establecerse o revisarse y ponerse de conformidad con la PS2 cuando sea necesario	12	8	13	10	43
Derechos de libertad sindical y de negociación colectiva que deben incorporarse en la política formal de recursos humanos	4	0	1	5	10
Debe establecerse o revisarse un procedimiento formal de resolución de reclamaciones formuladas por los trabajadores, y ponerse de conformidad con la PS2 cuando sea necesario	9	2	8	4	23
Extensión de las prácticas normales de recursos humanos para incluir a contratistas o a trabajadores temporales, o corrección de otras diferencias de trato entre los trabajadores empleados directamente y los empleados indirectamente	1	1	3	0	5
Las políticas/procedimientos/prácticas de recursos humanos deben comunicarse (o comunicarse más eficazmente) a los trabajadores	4	1	3	1	9
Debe comunicarse (o comunicarse más eficazmente) a los trabajadores la información relativa específicamente a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva	2	0	0	1	3
Deben establecerse o revisarse las estructuras designadas no sindicales representativas de trabajadores y ponerse de conformidad con la PS2 cuando sea necesario	0	0	0	2	2
Número promedio de medidas de mitigación relacionadas con la PS2 por empresa	2,00	1,40	1,40	1,28	1,48

* Comunidad de África Oriental.

Solo existen 10 empresas (de un total de 64 empresas en las que se especifica algún tipo de medida) para las que las medidas de mitigación contienen alguna referencia explícita a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Una de estas empresas reconoció a un sindicato y tomó parte en la negociación colectiva, y otra señaló que su fuerza de trabajo contaba con miembros sindicales, pero que no reconocía ningún sindicato. Las demás no estaban sindicadas. En las 10 empresas se especifica la inclusión por escrito de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en las políticas de recursos humanos que cumplen la PS2. En tres casos, las empresas también se comprometieron a informar a los trabajadores sobre estos derechos, por ejemplo, proporcionando información en lenguas locales.

Solo en dos casos se requirió una acción más específica. Una empresa (no sindicada) se comprometió a corregir una diferencia de trato no especificada entre los trabajadores manuales y los empleados de oficina en lo que respecta a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Otra empresa indicó que se había alegado una «actividad antisindical histórica», pero puntualizó que una auditoría externa «no había encontrado pruebas de supresión de la libertad sindical».

Cambio en las empresas clientes de la CFI: impacto de la actitud empresarial

La tercera cuestión hace referencia a los efectos indirectos del cumplimiento de las normas de desempeño por parte de las empresas. En principio, la existencia de las normas de desempeño debería conceder cierta legitimidad a las organizaciones de trabajadores y a los procesos de diálogo social. En lo que respecta al supuesto de que el contenido de las normas de desempeño es ampliamente conocido –supuesto que exige una confirmación empírica–, el sistema de normas de desempeño puede impulsar en sí mismo un cambio en las relaciones laborales al reducir el riesgo percibido de emprender acciones colectivas.

Sin embargo, los datos recopilados por los investigadores muestran que el contenido del sistema de normas de desempeño no es ampliamente conocido. Solo el 18 por ciento de los trabajadores entrevistados eran conscientes de que la CFI había invertido en sus empresas, y únicamente el 6 por ciento (18 trabajadores de 297) conocía la existencia del sistema de normas de desempeño y que este contiene garantías sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. Dado el pequeño porcentaje de trabajadores que conoce las normas de desempeño y su contenido, sería totalmente irrealista esperar que haya cualquier tipo de efecto en la legitimidad percibida de la sindicación y de la negociación colectiva.

Los dirigentes sindicales eran bastante más conscientes de las normas de desempeño, ya que 10 de los 33 encuestados (el 30 por ciento) indicaron ciertos conocimientos sobre los requisitos de las normas de desempeño.

Sin embargo, solo dos de estos dirigentes trataban con lugares de trabajo que todavía no estaban sindicados. En particular, ninguno señaló que el empleador le hubiera informado sobre las normas de desempeño.

Puede suceder que la actitud del personal directivo cambie con independencia de la presión ejercida por los trabajadores en respuesta a una declaración de observancia de las normas de desempeño. En este caso, los trabajadores tal vez observen un cambio de actitud, conozcan o no las normas de desempeño. Preguntamos a los trabajadores encuestados si pensaban que la actitud de la dirección en su lugar de trabajo hacia el sindicalismo había cambiado entre los tres y los cinco últimos años. Fueron 227 trabajadores los que dieron una respuesta distinta a «No sé». De estos, 28 indicaron que el personal directivo en su lugar de trabajo se había mostrado más favorable en los últimos tiempos al sindicalismo. Sin embargo, 29 señalaron que el personal directivo había pasado a ser menos favorable.

¿Tienen más personal sindicado las empresas clientes de la CFI?

Como última cuestión formulamos la pregunta de fue si las empresas clientes de la CFI son diferentes de las empresas no clientes similares en lo relacionado con la sindicación entre los trabajadores. Al considerar esta cuestión de la densidad sindical es preciso tener en cuenta los problemas que plantea la calidad de los datos. Los datos a escala de empresa del Banco Mundial de que disponemos sobre la densidad sindical se basan mayormente en las estimaciones de los empleadores, y adoptan la forma de un único porcentaje, sin ninguna información sobre la base de cálculo. No sabemos, por ejemplo, si se incluye a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores con contrato temporal o a los trabajadores tercerizados por agencias. Sería imposible utilizar este tipo de datos como base para calcular sólidamente los porcentajes promedio sectoriales, regionales o nacionales de densidad sindical, que fueran comparables en el ámbito transnacional.

Sin embargo, no sería razonable suponer que las estimaciones de la afiliación sindical de empresa proporcionadas por los empleadores no son reveladoras en absoluto. Cuando un empleador señala una sindicación del 100 por ciento, esto es erróneo casi con toda certeza, pero aun así indica algo importante acerca de las relaciones en la empresa. La cifra puede interpretarse como una opinión sobre la importancia y la presencia de los sindicatos en una empresa que está más cerca de una medición ordinal que de una medición de intervalo. Desde esta perspectiva, una afiliación sindical del 100 por ciento es mayor que una del 50 por ciento, pero lo que cuenta es que sea más elevada, y no tanto la diferencia de 50 puntos porcentuales⁶.

6. Para un examen más detenido de las cuestiones estadísticas técnicas y de las pruebas aplicadas, véase Cradden, Graz y Pamingle, 2015.

Un simple análisis del cuadro 2 que figura a continuación muestra que existen grandes diferencias entre las empresas clientes de la CFI y las no clientes.

Cuadro 2. Densidad sindical en las empresas clientes y no clientes de la CFI (porcentajes)*

Densidad	No cliente de la CFI	Cliente de la CFI
0	69,2	50,7
1-33	8,0	19,2
34-66	5,1	17,8
67-100	17,8	12,3
Total	100	100

* Cifras redondeadas.

A primera vista, nuestras observaciones ponen de relieve que la aplicación de las normas de desempeño ha tenido efectos positivos en la densidad sindical, ya que las empresas clientes de la CFI parecen tener una mayor densidad sindical que las empresas no clientes de la CFI. Sin embargo, nuestro análisis de las medidas de mitigación parece indicar que la probabilidad de que la CFI exija a sus clientes que tome cualquier tipo de medida para promover o alentar la sindicación es ínfima. Incluso en los casos en que se requería algún tipo de acción, esta no superó en gran parte la forma de la política escrita o, en tres casos, el suministro de información. Más allá de las medidas exigidas por la CFI, no hallamos pruebas de empleadores que cambiaran espontáneamente sus prácticas en respuesta a las normas de desempeño. Una minoría significativa de trabajadores señaló violaciones del derecho de libertad sindical, y solo el 6 por ciento de los trabajadores eran conscientes de que su empleador se había comprometido a respetar las normas de desempeño relativas a las organizaciones de trabajadores. En resumen, no hay razones importantes para creer que el hecho de convertirse en cliente de la CFI repercute considerablemente en la sindicación. Como consecuencia, el alto grado de afiliación sindical entre los clientes de la CFI en comparación con empresas similares no clientes debe obedecer al proceso de selección de clientes de la CFI, y no a un cambio de práctica relacionada con la supervisión por la CFI del cumplimiento de las normas de desempeño.

Conclusiones: ¿gobernanza por contrato?

Lo que hemos observado en este artículo es que el compromiso voluntario de las empresas de respetar ciertas normas laborales puede ser un medio de presión eficaz para los trabajadores y los sindicatos. Sin embargo, también hemos tomado nota de que los casos en que los sindicatos pueden aprovechar la oportunidad que les brinda la regulación privada son muy inferiores a aquellos en

que los trabajadores carecen de la capacidad de actuar de manera colectiva o simplemente desconocen los compromisos contraídos por su empleador.

El sistema de normas de desempeño de la CFI, al igual que todos los sistemas de regulación privada, no extiende ningún derecho nuevo a los trabajadores porque no son parte en el contrato privado que proporciona los medios que permiten controlar el cumplimiento (si, al igual que los regímenes de la CFI y del FSC, incluye compromisos cuyo cumplimiento pueda controlarse). En su lugar, las partes en dicho contrato son el regulador y la empresa cliente. El punto flaco de esta *gobernanza por contrato* radica en que el control del cumplimiento depende de la voluntad de una tercera parte de tomar medidas para asegurar que se cumplan las condiciones contractuales que afectan a las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. En el caso del sistema de normas de desempeño, la capacidad de la CFI de decidir si hacer valer o no sus derechos contractuales contra sus clientes es casi ilimitada, sin un modelo de cumplimiento y sin un proceso independiente para la evaluación de las reclamaciones por incumplimiento.

Esto plantea la cuestión del poder. Nuestros estudios de caso muestran que el cumplimiento efectivo de las normas laborales privadas es una cuestión de organización y de acción políticas, y no de impulsar un proceso de intervención normativa. El hecho de que el compromiso normativo público que entraña acordar el cumplimiento de una norma se traduzca o no en un cambio de actitud o de comportamiento de la dirección no solo depende de la capacidad de los trabajadores para recabar información sobre las violaciones de las normas y para comunicar esta situación al regulador, sino también de su capacidad para ejercer el tipo de presión política y laboral que prevalecería sobre el interés comercial y de reputación del regulador en *no* sancionar a sus clientes. Sin embargo, en el caso particular de la libertad sindical y de la negociación colectiva, los derechos presuntamente garantizados por las normas laborales privadas son precisamente aquellos que proporcionan a los trabajadores la capacidad para hacer posible la acción política. Nuestro estudio demostró que la CFI toma pocas medidas proactivas para asegurar el respeto de estos derechos. Tampoco pudimos encontrar ningún caso en el que las normas contribuyeran a la organización de una fuerza de trabajo que no estuviese ya sindicada anteriormente sin la intervención de un sindicato existente. Cuando se trata del ejercicio del derecho de libertad sindical, los trabajadores que todavía no están bien organizados quedan atrapados en una falsa opción: deben tener *ya* la fuerza colectiva para emprender acciones políticas con el objetivo de asegurar el ejercicio de los derechos que les concedería dicha capacidad.

Aunque no podemos suponer sobre la base de nuestra investigación y de los datos del estudio de caso que la CFI tiene la misma actitud pasiva en lo que respecta a los derechos colectivos de los trabajadores que otros reguladores privados, si este fuera el caso explicaría en cierta medida el impacto generalmente escaso de la regulación privada en la capacidad de los trabajadores

para emprender iniciativas colectivas. Así pues, desde la perspectiva de las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, la mejor estrategia para aprovechar las oportunidades que brinda la regulación privada sería adoptar el tipo de orientación proactiva de la ICM y sus filiales. En primer lugar, esto supone concentrarse en la información: tanto en la transmisión de información sobre la regulación privada a los trabajadores y los sindicatos (para que conozcan los compromisos del empleador) como en la recopilación de información proporcionada por los trabajadores y sindicatos sobre posibles violaciones. Esto supone que los sindicatos internacionales o los centros sindicales nacionales deben destinar recursos a la supervisión de la información difundida por las organizaciones reguladoras, y al establecimiento de ciertos medios de seguimiento de las violaciones. La segunda posibilidad para que la regulación privada tenga un mayor impacto está relacionada con la interpretación de los derechos colectivos de los trabajadores. En el caso de Bujagali observamos que los empleadores pueden cuestionar si la regulación privada les obliga a reunirse con los representantes sindicales. Para rebatir este tipo de argumento las organizaciones sindicales nacionales e internacionales podrían dirigirse a los reguladores privados con el objetivo de alcanzar un acuerdo sobre lo que significan los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en la práctica tanto para los trabajadores sindicados como para los que no lo están, en términos de derechos de acceso y de audiencia para los representantes de los sindicatos existentes, umbrales de reconocimiento, acceso a las actividades encaminadas a desarrollar la capacidad para las nuevas organizaciones de trabajadores, etc.

A pesar de las continuas referencias a los convenios fundamentales de la OIT en la RPT, la amplia difusión de esta última no ha dado lugar a que aumente en general el respeto por los derechos colectivos de los trabajadores. No obstante, algunos sindicatos han sabido aprovechar las oportunidades que brinda la RPT para la sindicación de los trabajadores, y existe un potencial considerable para expandir este tipo de actividad. Para poder sacar el mayor provecho de la RPT desde la perspectiva de los trabajadores es fundamental llegar a los trabajadores no sindicados, para quienes, en ausencia de apoyo sindical, esta regulación es casi totalmente ineficaz.

Referencias

- AFL-CIO (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales). 2013. *Responsibility outsourced: Social audits, workplace certification and twenty years of failure to protect worker rights*. Washington, AFL-CIO. Disponible en <www.aflcio.org/content/download/77061/1902391/CSReport.pdf> [consulta: 03/09/15].
- Banco Mundial. 2009. *Enterprise survey and indicator surveys: Sampling methodology*. Washington, Banco Mundial. Disponible en <www.enterprisesurveys.org/~media/GIAWB/EnterpriseSurveys/Documents/Methodology/Sampling_Note.pdf> [consulta: 03/09/15].

- Barrientos, Stephanie, y Smith, Sally. 2007. «Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems». *Third World Quarterly*, vol. 28, núm. 4, págs. 713-729.
- Cradden, Conor; Graz, Jean-Christophe, y Pamingle, Lucien. 2015. *Governance by contract? The Impact of the International Finance Corporation's social conditionality on worker organization and social dialogue*. Swiss Network for International Studies e Institut d'études politiques, historiques et internationales, Universidad de Lausana. Disponible en <www.snis.ch/system/files/3296_final_wp_governancebycontract_final_working_paper_1.pdf> [consulta: 03/09/15].
- Egels-Zandén, Niklas, y Merk, Jeroen. 2014. «Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights». *Journal of Business Ethics*, septiembre, vol. 123, núm. 3, págs. 461-473.
- Gjøølberg, Maria. 2009. «The origin of corporate social responsibility: Global forces or national legacies?». *Socio-Economic Review*, vol. 7, núm. 4, págs. 605-637.
- Hale, Thomas, y Held, David (directores de la publicación). 2011. *Handbook of transnational governance: New institutions and innovations*. Cambridge (Reino Unido), Polity Press.
- Hepple, Bob Alexander. 2005. *Labour laws and global trade*, vol. 1. Oxford (Reino Unido), Hart.
- Lund-Thomsen, Peter, y Lindgreen, Adam. 2014. «Corporate social responsibility in global value chains: Where are we now and where are we going?», *Journal of Business Ethics*, vol. 123, núm. 1, págs. 11-22.
- Murie, Fiona. 2009. *BWI strategies to promote decent work through procurement: the example of the Bujagali Dam project in Uganda*, Global Unions Research Network (GURN), Discussion Paper, núm. 9. Ginebra, OIT.
- Vogel, David. 2009. «The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations». *Business & Society*, vol. 49, núm. 1, págs. 68-87.

Anexo

Textos de regímenes de regulación privados

Sindicación de los trabajadores e iniciativas privadas de cumplimiento

Corporación Financiera Internacional

Norma de desempeño 2: Trabajo y condiciones laborales

9. En los países donde la legislación nacional reconoce los derechos de los trabajadores a formar y unirse a organizaciones sindicales de su elección sin interferencia y a la negociación colectiva, el cliente cumplirá con la legislación nacional. Allí donde la legislación nacional restringe considerablemente a las organizaciones de trabajadores, el cliente facilitará medios alternativos para que los empleados expresen sus reivindicaciones y protejan sus derechos en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y términos de empleo.

10. En ambos casos descritos en el párrafo 9, al igual que en aquellos en los que la ley calla, el cliente no desalentará a los trabajadores para formar o unirse a organizaciones sindicales de su elección o de negociar colectivamente, y no discriminará o sancionará a los trabajadores que participen o busquen participar en tales organizaciones y negocien colectivamente. Los clientes deben comprometerse con los representantes de los trabajadores. Se espera de las organizaciones sindicales que representen fielmente a los trabajadores que componen la mano de obra.

Guía sobre responsabilidad social de la Asociación Internacional de Contratistas de China

HR20. Establecer mecanismos de negociación empleador-empleado de acuerdo a las leyes y prácticas locales, y apoyar la participación de los empleados en la gestión.

HR21. Respetar a los empleados, establecer canales de comunicación entre la empresa y los empleados e identificar y responder a las expectativas y demandas de los empleados.

Proyecto de norma FSC para Kenya

4.2. El manejo forestal debe cumplir o exceder todas las leyes y/o regulaciones aplicables que cubran la salud y seguridad de los empleados y sus familias.

4.2.1. El productor o administrador forestal provee a los empleados la información sobre la remuneración y beneficios que corresponden a los empleados.

4.2.2. El productor o administrador forestal ofrece formación en seguridad ocupacional para los empleados y provee información sobre potenciales riesgos para la salud para todas las operaciones forestales.

4.2.3. El productor o administrador forestal debe asegurar a todos los trabajadores todo el equipamiento de seguridad y vestimentas apropiados, tales como cascos y botas.

4.2.4. El productor o administrador forestal lleva los registros de los accidentes y demuestra un buen historial de seguridad.

4.2.5. El productor o administrador forestal se ha cerciorado del riesgo para los trabajadores de ciertas tareas y equipamientos y ha tomado todos los recaudos para reducir o eliminar tales riesgos.

4.2.6. Los trabajadores forestales tienen acceso a centros de salud adecuados.

4.3. Los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar voluntariamente con sus empleadores deben estar garantizados en la forma como lo expresan los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4.3.1. El productor o administrador forestal debe proveer información a las organizaciones de empleadores sobre los derechos de los empleados en lo que concierne a la pertenencia a sindicatos.

4.3.2. Se reconocen los derechos de los trabajadores a organizarse y voluntariamente negociar a través de sindicatos y otros grupos representativos de los trabajadores como se definió más arriba y en la legislación nacional pertinente.

4.3.3. Se aplican todos los códigos/regulaciones pertinentes que prohíban el trabajo infantil.

4.3.4. Los salarios y beneficios sociales son comparables a la normativa nacional.

Cadenas de valor, subdesarrollo y estrategia sindical

Behzad Azarhoushang

Doctorando, Universidad de Kassel, y Escuela de Berlín de Economía y Derecho

Alessandro Bramucci

Investigador, Escuela de Berlín de Economía y Derecho,
y Doctor por la Universidad de Urbino «Carlo Bo»

Hansjörg Herr

Profesor de Integración Supranacional, Escuela de Berlín de Economía y Derecho

Bea Ruoff

Investigadora, Escuela de Berlín de Economía y Derecho

La expresión cadenas globales de valor (CGV)¹ es la que mejor refleja la dinámica del comercio internacional en los sectores industriales. La vieja noción de comercio internacional como comercio de productos finales – paño inglés contra vino portugués, como en el famoso ejemplo de David Ricardo– ya no es un referente válido. Los procesos de producción, en el campo de la manufactura y de los servicios, se han dividido en numerosas y diferentes tareas, que se volvieron internacionalmente comerciadas. Si se observan los bienes comerciados por cada etapa del proceso de producción, los bienes intermedios ocupan la porción más grande del comercio general, con 7 billones de dólares estadounidenses; les siguen los bienes primarios, con 4 billones de dólares; luego vienen los bienes de consumo, con 3,8 billones de dólares; y los bienes de capital, con 2,700 billones de dólares. Casi el 50 por ciento de los bienes intermedios provienen de los países en desarrollo (UNCTAD, 2014, pág. 4 y ss.). Estos países están cada vez más integrados a la economía mundial a partir de las cadenas globales de valor (Milberg y Winkler, 2013, pág. 28 y ss.).

En este artículo nos preguntamos si el comercio internacional, más específicamente dentro de las CGV, conduce hacia mejores condiciones de trabajo y de vida o hacia avances económicos en los países del sur global. Encontramos que los mercados no acarrearán automáticamente mejoras en las condiciones laborales ni progresos económicos y sociales, sino más bien al contrario: los mercados desregulados tienden a empujar a los países en desarrollo hacia una posición socioeconómica que reproduce el subdesarrollo. La creciente integración de los países en desarrollo en las cadenas globales de valor no ha cambiado esto de forma significativa.

Las estrategias sindicales aquí discutidas deben, por lo tanto, combinar dos elementos. En primer lugar, los sindicatos deben luchar por condiciones de trabajo decente (véase OIT, 2008). Pero las condiciones de trabajo decente serán insuficientes si el país no es capaz de progresar en lo que se refiere a los niveles de cualificación, a la tecnología y, finalmente, al producto interno bruto (PIB) real por habitante. Sabemos que las mejoras económicas medidas en términos de crecimiento del PIB por habitante no conllevan automáticamente el progreso social, pero sin crecimiento económico los avances sociales en los países en desarrollo serán limitados. Desafortunadamente, en la mayoría de los casos, los mecanismos de mercado, incluido el comercio internacional y los flujos de capital, no conducen a un proceso endógeno de recuperación del retraso en esos aspectos. Esto significa que los sindicatos deben también ocuparse de políticas que vayan más allá de las condiciones de trabajo decente. En la segunda sección se discuten brevemente los argumentos de la corriente de pensamiento mayoritaria a favor del libre comercio

1. Las redes de producción global son más amplias que las CGV. Usamos CGV para mostrar el carácter jerárquico de los procesos de producción globales integrados.

y los flujos de capital. La tercera sección se centra en las CGV, y se analizan la inversión extranjera directa (IED) y la subcontratación como los dos pilares principales de las CGV. La última sección presenta algunas estrategias para promover el trabajo decente y el desarrollo desde una perspectiva sindical.

Análisis tradicional del comercio y los flujos internacionales de capital

El libre comercio es casi universalmente adoptado por los analistas económicos de la corriente de pensamiento mayoritaria como la forma más segura de maximizar el bienestar de todas las naciones, incluidos los países en desarrollo. Las bases de este pensamiento pueden ser encontradas en la teoría de la ventaja comparativa, según la cual todas las naciones se pueden beneficiar del comercio internacional, tal como la formulara David Ricardo en 1817. En su formulación original, dos países, el Reino Unido y Portugal, bajo los supuestos de la inmovilidad del capital y del trabajo y del pleno empleo, producen paño y vino. Debido a determinados niveles hipotéticos de productividad, el Reino Unido necesita más trabajadores que Portugal para producir cierta cantidad de paño y vino. Sin embargo, se sabe que el déficit de productividad en el Reino Unido es mayor en la producción de vino que en la de paño. La idea básica es que ambos países deberían especializarse según su ventaja comparativa: el Reino Unido en paño y Portugal en vino. El Reino Unido importaría entonces vino de Portugal, y viceversa. Los dos se beneficiarían de la división internacional del trabajo en la forma de crecientes resultados y consumo, aunque el Reino Unido sea menos productivo en todas las industrias en comparación con Portugal. Así, hasta los países menos desarrollados pueden elevar sus niveles de vida si eligen el libre comercio.

La principal crítica que se le puede hacer a la teoría de la ventaja comparativa es que las ganancias del comercio son solo estáticas². Las ganancias dinámicas del comercio, tales como el avance tecnológico, no están integradas en la teoría de la ventaja comparativa³. Sin embargo, el progreso tecnológico

2. Existen otras faltas esenciales en la teoría de la ventaja comparativa cuando se trata de subrayar los supuestos subyacentes de los que parte. No es plausible suponer la ausencia de movilidad del capital y del trabajo, los cuales han aumentado sustancialmente en los últimos decenios (Naciones Unidas, 2013, y Lund y otros, 2013). Si no hay plena utilización del trabajo y del capital, el comercio internacional no es necesariamente beneficioso porque la producción, el empleo y el consumo pueden ser influenciados por el libre comercio. El libre comercio también tiene consecuencias distributivas en los países y esto no es analizado. Además, es una cuestión abierta, especialmente en los países en desarrollo, que el supuesto mecanismo de tipo de cambio real equilibre suavemente la cuenta corriente (Schumacher, 2013).

3. Heckscher (1919) y Ohlin (1996) parten del supuesto de que los países que comercian tienen el mismo nivel de desarrollo tecnológico, aunque difieren en sus existencias de capital y trabajo. Las diferencias de productividad se basan en diferentes dotaciones de factores.

endógeno y el aumento de la productividad (por ejemplo, debido al aprendizaje en la práctica, o a la concentración en la producción de alta tecnología, etc.) son características de la producción industrial. Tales ganancias, siendo resultado del comercio, deberían estar incluidas en una teoría del comercio internacional. Chang (2002, pág. 19 y ss.) ha demostrado que los países desarrollados tales como Alemania, Estados Unidos y Reino Unido no han adoptado la lógica de la ventaja comparativa y su corolario de la liberalización del comercio en sus «estrategias de recuperación», sino que aplicaron políticas más bien proteccionistas para restringir el comercio internacional y apoyar a sus industrias incipientes.

A la larga, el libre comercio lleva al subdesarrollo, en la medida en que los países con bajo nivel de productividad se concentran en una producción de baja tecnología y mano de obra intensiva y, comparados con los países desarrollados con su producción de alta tecnología y de capital intensivo, tienen menos posibilidades de elevar sus niveles de cualificación y tecnología. Imbs y Wacziarg (2003) sostienen que los países exitosos no se especializaron en su fase de desarrollo, como recomendaba David Ricardo. Por el contrario, una alta diversificación de productos y de sectores pareciera ser la precondition para alcanzar ese nivel. Obviamente, la diversificación permite un aprendizaje más amplio y efectos de sinergia que son vitales para el desarrollo. La diversificación y la política industrial son dos de las estrategias del desarrollo exitoso (Rodrik, 2004).

La teoría comercial tradicional trata del comercio de los productos terminados, vino por paño. Esto no coincide con la realidad empírica, visto que en los últimos decenios el tipo más importante de comercio pasó a ser el de bienes intermedios. Debido al progreso tecnológico, las transacciones globales se volvieron menos costosas y las ganancias de las empresas provenientes de la integración vertical decrecieron. Las decisiones acerca de producir o comprar se basan en la comparación entre los costos de transacción de la empresa y los costos de transacción en el mercado. Si los últimos son relativamente más altos, la integración vertical es beneficiosa. Tal teoría del costo de transacción no explica totalmente la deslocalización y externalización de tareas. Por ejemplo, las relaciones de poder al interior de las CGV no son tenidas en cuenta a pesar de que pueden efectivamente moldear las CGV⁴. Esto ha llevado a nuevas teorías, que enfatizan la producción diversificada de diferentes marcas y las economías de escala para explicar el comercio internacional (Krugman, 1979). Esta línea ha conducido al análisis de las CGV que será el eje de la próxima sección.

Singer (1949) y Prebisch (1950) desarrollaron una crítica importante a la teoría convencional del comercio. Argumentan que el libre comercio acarrea

4. Además, las explicaciones neoclásicas de la deslocalización de la producción presuponen el pleno empleo y ajustes de stock mediante tipos de cambio y salarios (Milberg y Winkler, 2013).

la erosión de los términos de intercambio de los países en desarrollo productores de productos básicos y bienes manufacturados sencillos. Esto coloca a los países en desarrollo en una trampa que no pueden superar si se basan en el libre comercio, ni siquiera si este los condujera a la industrialización. Los autores recomiendan la industrialización diversificada, la sustitución de importaciones, las políticas industriales y la elevación de la cualificación como disparadores del desarrollo (Singer, 1998). A continuación tratamos de mostrar que la tesis de Prebisch y Singer resulta fortalecida cuando se tiene en cuenta el nuevo papel de las CGV.

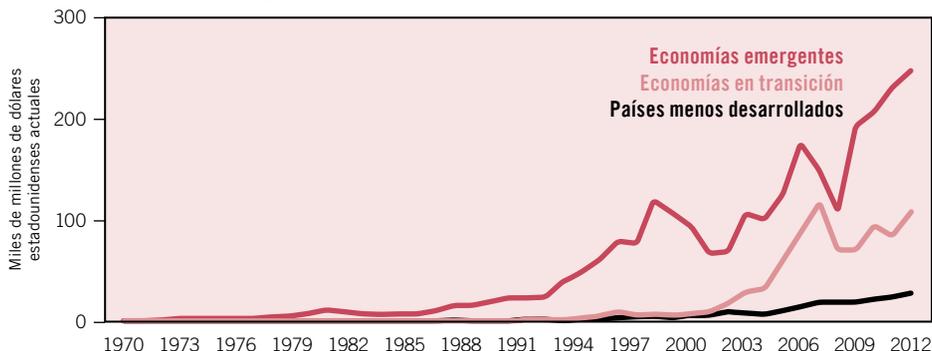
El Consenso de Washington, elaborado en los años noventa por instituciones con sede en esa ciudad, como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos y algunos organismos de investigación, se convirtió en el núcleo de las recomendaciones políticas sobre cómo los países en desarrollo podrían incentivar el desarrollo económico. John Williamson (1990, pág. 18) resumió el consenso como un conjunto de «políticas macroeconómicas prudentes, orientación externa y capitalismo de mercado». De hecho, el libre comercio, la privatización, la liberalización y la desregulación son elementos de fundamental importancia en el Consenso, que fue primeramente desarrollado e impuesto en países de América Latina en las décadas de 1980 y 1990. Sin embargo, al no arribar a los resultados esperados, dio lugar al denominado Consenso de Washington ampliado, con exigencias adicionales, tales como políticas para aumentar la flexibilidad del mercado laboral, la gobernanza corporativa, la lucha contra la corrupción y el establecimiento de metas de reducción de la pobreza. No obstante, los viejos componentes del Consenso de Washington se mantenían inalterados (Rodrik, 2006, y Herr y Priewe, 2005).

La apertura a la inversión extranjera directa (IED) es uno de los pilares del Consenso de Washington y es considerada por los economistas de la corriente de pensamiento mayoritaria y las organizaciones internacionales como un importante motor de la globalización y una fuente de crecimiento económico, industrialización y transferencia de tecnología, especialmente para los países en desarrollo. En efecto, la IED en el sur global ha experimentado una explosión durante los últimos decenios (véase el gráfico 1). Para los países en desarrollo la IED devino uno de los principales canales de las CGV, como será analizado a continuación.

Una consecuencia de los altos flujos de IED hacia los países en desarrollo, entre otros flujos de capital, es el elevado déficit en cuenta corriente en algunas partes del mundo en desarrollo. Según la teoría del desarrollo de la corriente de pensamiento mayoritaria, los déficits sostenidos en cuenta corriente son considerados de importancia para el progreso. Easterly (1990), por ejemplo, deja en claro que los déficits en cuenta corriente no llevan al desarrollo ni desde una perspectiva teórica ni desde una perspectiva empírica. Una estrategia de desarrollo orientada a las importaciones es tan poco convincente como el Consenso de Washington en general. Los déficits en

cuenta corriente dependen fuertemente de la voluntad de los acreedores o inversionistas en transferir fondos a los países en desarrollo. En una situación de déficits en cuenta corriente de larga duración el sobreendeudamiento es un resultado mucho más probable que el desarrollo. Un periodo de déficit en cuenta corriente presenta menos probabilidad de conducir a un despegue en los países en desarrollo que a una crisis de la deuda y al estancamiento económico, dejando a los países atrapados en el subdesarrollo.

Gráfico 1. Flujos de inversión extranjera directa en las economías en transición y emergentes y en los países menos desarrollados, 1970-2012



Fuente: UNCTAD (2015).

Las cadenas globales de valor

La historia de la externalización de la producción remonta a la revolución industrial, pero el advenimiento de las empresas multinacionales (EMN) y la creación de las cadenas globales de valor cobraron impulso en los años sesenta. Una nueva dimensión de la globalización, también referida como la segunda desagregación, empezó a desarrollarse a partir de la década de 1990, gracias a la revolución en el campo de la tecnología de la información y de la comunicación (TIC), la reducción en los costos del transporte y la implementación de las políticas del Consenso de Washington en países desarrollados y en desarrollo que siguieron políticas radicales de mercado y se abrieron al comercio internacional y a los flujos de capital. Todo esto permitió a las EMN descomponer su proceso de producción en diferentes etapas y externalizar esos procesos hacia otros países en un grado hasta entonces desconocido (Baldwin, 2013). La fragmentación de las diversas etapas de la producción en diferentes países facilitó a las EMN varios caminos para elegir a sus proveedores. Básicamente, la externalización consiste en desarrollar una fuente de suministro que está localizada fuera de la empresa matriz, que está a cargo de producir los bienes o servicios finales. En otras palabras, los proveedores suministran materias primas, herramientas, piezas de repuesto, componentes, equipamientos y productos semifinales que necesitan ser sometidos a otras

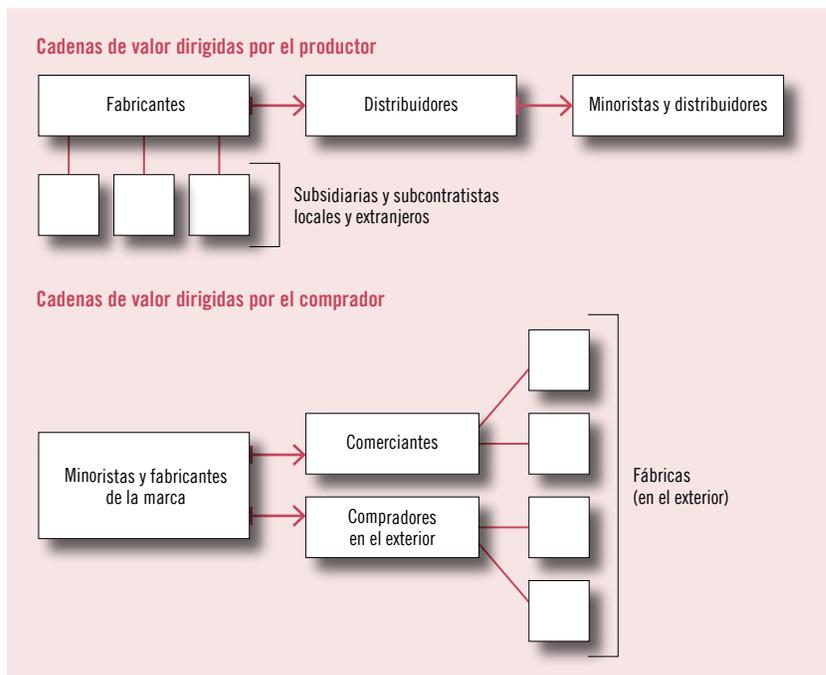
fases de producción antes de convertirse en productos finales (UNCTAD, 2010). La reducción de costos es el principal motivo para subcontratar actividades en otros países, aunque la búsqueda por recursos naturales, la gestión de inventarios y la flexibilidad para adecuarse a los cambios en los ajustes de la demanda, al igual que la búsqueda de insumos de alta calidad, son otros importantes factores explicativos de la externalización (Andreff, 2009).

Según la naturaleza de la cadena de suministro de la empresa líder, las CGV se subdividen entre las cadenas «dirigidas por el comprador» y aquellas «dirigidas por el productor» (Gereffi, 1999). En el caso de las cadenas de valor dirigidas por el comprador, la empresa líder se centra en las funciones de proyecto y de comercialización, mientras que el proceso de manufactura es externalizado a un subcontratista independiente, que producirá bajo las estrictas especificaciones exigidas por el comprador. Este es el caso de las industrias con mano de obra intensiva, tales como las de ropa y calzados. Las cadenas de valor dirigidas por el productor son típicamente lideradas por EMN en las que la tecnología desempeña un papel crucial (automóviles, ordenadores y maquinaria pesada). Las empresas matrices coordinan una compleja red de producción con subsidiarias, subcontratistas y unidades de investigación y desarrollo, cuya línea de montaje del producto final normalmente queda bajo el control directo del productor. Mientras las cadenas de valor dirigidas por el productor son usualmente conducidas por la empresa que controla la tecnología y la línea de montaje, las cadenas de valor dirigidas por el comprador suelen tener más mano de obra intensiva y ser guiadas por el minorista o la empresa que lleva el nombre de la marca. Aunque en este caso la empresa líder o la que posee la marca controla las funciones clave de gobernanza de la cadena de producción (fijación de precios, proyecto, comercialización), la manufactura y las etapas de ensamblado son transferidas a subcontratistas externos. El gráfico 2 ilustra ambos casos.

Los proveedores pueden ser empresas nacionales, que se dividen en subsidiarias nacionales de la empresa matriz y otras empresas nacionales basadas en relaciones de mercado, o bien compañías extranjeras, que también se pueden dividir en subsidiarias extranjeras de una empresa matriz y otros proveedores extranjeros. En el presente artículo usamos la expresión externalización internacional tanto para la IED como para la subcontratación internacional. La IED comporta la propiedad total o parcial de las unidades de producción en el país extranjero, mientras que la subcontratación se basa en las relaciones de competencia en el mercado. En este último caso, una empresa nacional solicita a una empresa extranjera que fabrique un producto o componente específico, para lo cual puede, de ser necesario, proveer los insumos y transferir tecnología y asistencia técnica al productor (Webster, Alder y Muhlemann, 1997).

¿Cuándo elige una empresa la IED y cuándo la subcontratación? De acuerdo con Dunning (1977) los activos tangibles e intangibles mayores que el promedio de las empresas extranjeras las fuerzan a abrir una subsidiaria en el país receptor para proteger sus patentes y su tecnología. Porque si las

Gráfico 2. Cadenas de valor dirigidas por el productor y por el comprador



Fuente: Ilustración del autor adaptada de Gereffi (1999).

empresas extranjeras optan por sistemas de franquicias, licencias o subcontratación internacional, existen altos niveles de riesgo de que las empresas locales tengan acceso a su tecnología y patentes y produzcan los mismos bienes y se transformen en competidores (Peng, 2009). Además, lograr acceder a mercados locales o a recursos naturales son elementos que pueden alentar a la empresa a elegir la IED.

La inversión extranjera directa

Existe una rica literatura especializada sobre los efectos de la IED en el desarrollo industrial de los países receptores (Balasubramanyam, Salisu y Sapsford, 1996; Borensztein, De Gregorio y Lee, 1998; Alfaro y otros, 2004; Hansen y Rand, 2006; Basu y Guariglia, 2007, y Kurtishi-Kastrati, 2013). No obstante, no hay consenso sobre los efectos positivos de la IED en el desarrollo industrial de los países receptores.

En general, son dos los tipos de IED, la horizontal y la vertical, cada una con efectos usuales diferentes sobre la transferencia de tecnología y las condiciones laborales. La IED horizontal se da cuando una empresa produce un bien en el país receptor con la misma línea de producción y cadena de

valor que en el país de origen. En gran parte, esto tiene lugar en los mercados maduros cuando hay fusión de empresas o adquisición de otras compañías en países receptores. Sin embargo, en los últimos años el volumen de IED horizontal en países emergentes como China ha empezado a aumentar debido a la elevación de los niveles de ingreso y al crecimiento de los mercados locales. La IED vertical se da cuando una empresa desea optimizar su costo de producción fragmentando cada parte de la cadena de valor en los países que presenten menores costos. A partir la década de 1990 este tipo de IED se ha vuelto cada vez más popular entre las EMN (Peng, 2009)⁵.

El acceso a capacidades de gestión y tecnologías avanzadas son motivos para que los países receptores traten de atraer IED. De hecho, las empresas de propiedad extranjera pueden tener un nivel tecnológico más elevado, formar al personal local y asegurar canales de exportación. Además, las empresas locales pueden beneficiarse de los recursos tecnológicos y de gestión de las compañías extranjeras mediante empresas mixtas, ingeniería inversa y la contratación de empleados que reciben formación trabajando allí. Las empresas extranjeras pueden también afectar a sus pares locales mediante el desarrollo de cadenas de suministro en países receptores y forzarlas a incrementar su calidad y sus estándares, además de ayudarlas a incrementar su capacidad de gestión (Alfaro y otros, 2010).

Aquellas empresas que buscan acceso a mercados locales pueden establecer centros de investigación y desarrollo en países receptores con la finalidad de conocer la demanda de los consumidores especiales en los países receptores mediante la localización de productos. Para ello, las empresas extranjeras suelen asociarse a expertos y a universidades del país, lo que les permite usar su conocimiento acerca de gustos y preferencias de los consumidores locales. Los expertos locales también pueden beneficiarse al trabajar con tecnologías de avanzada y participar de procesos de investigación y desarrollo y la producción de nuevos bienes. Sus experiencias pueden también ser usadas luego en empresas nacionales (Damijan y otros, 2003).

Otro factor que influye en los efectos de la difusión tecnológica es la estructura del mercado. Si los mercados de los países receptores tienen barreras de entrada elevadas, por ejemplo, altos aranceles, o bien la presencia de un actor dominante en el mercado local, los inversionistas extranjeros tendrán que entrar a esos países receptores con un gran volumen de inversión y tecnología relativamente alta para ser competitivos. Sin embargo, el poder beneficiarse de los efectos de la difusión tecnológica de las IED depende de diferentes factores. Primeramente, la difusión de tecnología está estrechamente vinculada al grado de desarrollo del país receptor. Si las

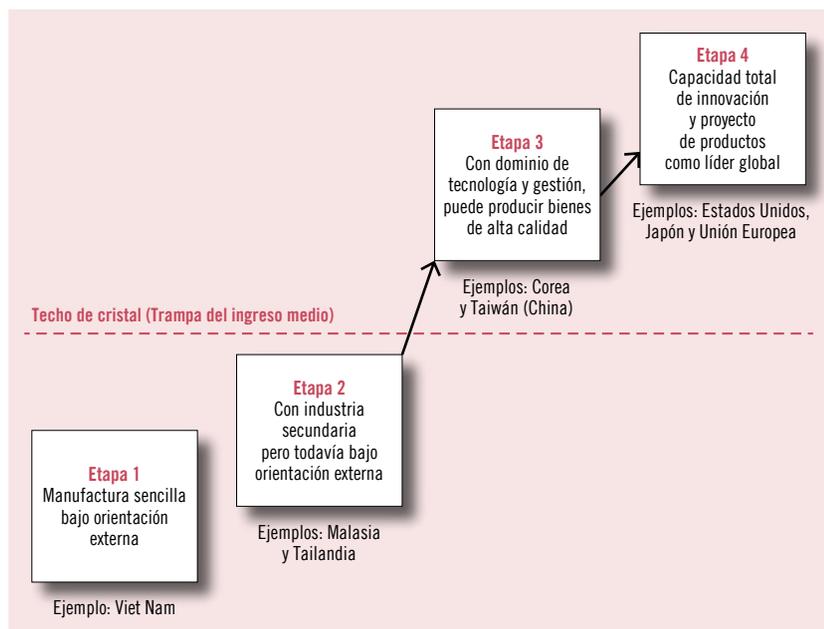
5. Aunque es obviamente difícil definir en el campo estadístico la diferencia entre IED horizontal y vertical, Alfaro y Charlton (2009), usando una base de datos de 650 000 empresas, encontraron que la IED vertical es el tipo predominante entre las EMN (más del 60 por ciento).

empresas locales no tienen un nivel tecnológico y educativo relativamente alto, la IED no solo no traerá efectos positivos en términos de transferencia de tecnología, sino que debe llevar a las empresas locales a quedarse retrasadas por su inhabilidad para competir por talentos con empresas extranjeras mejor dotadas (Singh, 2011). De igual manera, si las compañías extranjeras invierten en los países receptores solamente para exportar bienes de poco valor agregado, es probable que no haya mayores efectos positivos en cuanto a transferencia tecnológica. En segundo lugar, el tipo de IED (por ejemplo, perteneciente por completo a la matriz, empresas mixtas o fusiones y adquisiciones) es un factor de peso. Es decir, si las empresas extranjeras invierten por medio de fusiones y adquisiciones los efectos de la difusión de tecnología serán bajos, en la medida en que las empresas extranjeras pueden mantener inalterados a empleados y líneas de producción y solo cambiar la gerencia. Además, en muchos casos, las empresas extranjeras solo invierten para beneficiarse de mano de obra y otros costos más baratos y de incentivos gubernamentales, al paso que no generan ninguna transferencia de tecnología. En tercer lugar, pero siendo el factor más importante, están las políticas estatales. Si los gobiernos de los países receptores no formulan e implementan sólidas políticas industriales para absorber IED mejores y con una buena imagen, es poco probable que ocurra cualquier efecto de difusión de tecnología (Azarhoushang, 2013).

En la IED horizontal la probabilidad de una posible transferencia de tecnología es mayor que en la vertical, ya que la mayoría de las etapas de producción son externalizadas a países receptores, incluida la de investigación y desarrollo. Por lo tanto, los países receptores pueden beneficiarse de las etapas de producción de bienes de mayor valor agregado, tales como el proyecto e investigación y desarrollo. La mayor parte de la IED horizontal se da en los países desarrollados. Sin embargo, algunos países en desarrollo también se benefician de este tipo de IED. La empresa Volkswagen en China es un ejemplo exitoso de ello, pero no hay que perder de vista que este país fue capaz de dictar, en gran medida, las condiciones para la IED (*ibid.*). Debe mencionarse también que la IED horizontal en países en desarrollo, hasta cuando incluye centros de investigación y desarrollo, no significa que las empresas extranjeras transfieran las tecnologías de avanzada a los países receptores. Las competencias clave son mantenidas en el país de la empresa matriz, en general en el norte global.

La IED vertical, que es la dominante en los países en desarrollo, no muestra tales efectos de difusión tecnológica y capacidades en la medida en que normalmente se centra en tareas especializadas de baja tecnología en sectores reducidos. Los países tecnológicamente muy subdesarrollados, con muy bajo nivel de cualificación, en algún grado también se benefician de la IED vertical; pero luego de algún progreso en su nivel tecnológico, la empresa matriz ya no encuentra incentivos para seguir capacitándolos. Existe una trampa del ingreso medio o techo de cristal, para el desarrollo

Gráfico 3. Etapas de la modernización industrial



Fuente: (2009).

basado en el mercado, incluso con un alto nivel de IED (para los países asiáticos véase el gráfico 3) (Ohno, 2009). La IED puede conducir a un avance en términos industriales en algunos países en desarrollo, en alguna medida bajo ciertas condiciones mencionadas más arriba, pero incluso en tal escenario optimista los mecanismos de mercado no llevarán al mismo nivel de ingresos de los países desarrollados. Con el objetivo de escapar de la trampa del ingreso medio, los gobiernos de los países en desarrollo tienen que apoyar la modernización tecnológica no solo con inversión en educación, investigación e infraestructura, sino también por medio de una amplia y extendida política industrial.

Las políticas que sostienen el Consenso de Washington suponen que los países en desarrollo ofrecen mercados laborales flexibles como una de las precondiciones para atraer las IED. Las empresas extranjeras cabildan con tenacidad para ejercer un poder virtualmente ilimitado al establecer sus políticas de empleo, tales como las horas adicionales, beneficios laborales y condiciones de trabajo. Los estudios empíricos muestran que las IED pueden tener efectos negativos sobre la densidad sindical en los países receptores (Radulescu y Robson, 2008). Por eso las IED o los intentos de atraer esas IED tienden a debilitar a los sindicatos y desregular los mercados laborales. Sin embargo, cualquier cambio en las instituciones del mercado laboral tendrá efectos importantes sobre la justicia social y el bienestar social de la mayoría de la población (Stiglitz, 2002).

En casi todos los países en desarrollo la IED ha tenido efectos negativos en la dispersión salarial para sus receptores (Schmerer, 2011). Dado que las empresas extranjeras tienen acceso a una tecnología superior, prefieren emplear trabajadores relativamente bien cualificados en los países en desarrollo y poseen los medios económicos para hacerlo. Por otro lado, las empresas nacionales también tratan de mantener o contratar a los trabajadores más cualificados para mejorar o defender su competitividad.

La subcontratación internacional

La subcontratación internacional es una de las principales formas de externalización de etapas de la producción de una empresa, mediante la firma de contratos a partir de transacciones en condiciones de mercado con otras compañías independientes en otros países. En la nueva oleada de globalización de los últimos decenios la subcontratación internacional se convirtió en una de las principales actividades de las EMN, que incluye la transferencia de ciertas tareas en todas las etapas de la cadena de suministro, desde el proyecto, la contabilidad, investigación y desarrollo, fabricación y servicios de posventa. Algunas EMN como Nike y Apple realizan ellas mismas solo la parte del proyecto y externalizan casi todo el resto de la cadena de suministro a subcontratistas. La subcontratación internacional presenta dos diferencias principales respecto a las transacciones en condiciones de mercado tradicionales. En primer lugar son de larga duración, dado que las EMN prefieren tener relaciones más largas con proveedores confiables; en segundo lugar, el nivel de información que la empresa matriz provee a los proveedores, como en el caso de instrucciones detalladas y especificaciones para la tarea en cuestión, es mucho más alto que el de las interacciones normales de mercado (Grossman y Helpman, 2002).

En la subcontratación de capacidad y de reducción de costos el contratante principal no tiene la capacidad o no le resulta rentable emprender la fabricación de un componente específico o ejecutar determinado servicio para producir su bien. Este tipo de subcontratación es también conocido como especialización vertical. En la subcontratación de especialidad, el contratante principal no tiene la tecnología, las capacidades o la maquinaria especial para realizar ciertas tareas de la etapa de producción. Este tipo de subcontratación es referida también como especialización horizontal (de Crombrughe y Cuny, 2000). La subcontratación de especialidad puede ser encontrada especialmente en los países desarrollados, debido a su alto nivel tecnológico y de capacidad. A continuación discutiremos la subcontratación de reducción de costos, que es la que predomina en la externalización entre países desarrollados y en desarrollo.

En función del bajo valor agregado y el relativamente bajo nivel tecnológico de la externalización por corte de gastos, las empresas nacionales

no pueden beneficiarse mucho de los efectos de la difusión tecnológica. Por supuesto, como en el caso de la IED en países muy poco desarrollados, los subcontratistas pueden mejorar hasta cierto punto su productividad laboral, así como su nivel tecnológico. Las empresas líderes pueden transferir nueva maquinaria a las proveedoras, darles apoyo técnico, ofrecerles alguna consultoría para la gestión de inventarios, la planificación de la producción y el control de calidad (UNCTAD, 2001). No obstante ello, estos efectos positivos se mantienen en un nivel relativamente bajo. La empresa líder no tiene ningún incentivo para transferir conocimiento sustancial a subcontratistas en relación de competencia. En general, los beneficios de transferencia tecnológica y de capacidades deben ser considerados siempre inferiores en los casos de subcontratación que en los casos de IED.

La motivación fundamental para este tipo de externalización es reducir costos, y las EMN harán de todo para lograrlo; siempre que no se destruya la reputación o la calidad de los productos, darán su apoyo a cuanta medida sea necesaria para disminuir los costos, incluidas las referidas a los salarios, las condiciones laborales o las normativas ecológicas. Uno de los incentivos para la subcontratación internacional es la de obtener flexibilidad en los casos de fluctuación de demanda. Las EMN pueden usar la subcontratación internacional como una cobertura contra las fluctuaciones en la demanda. En otras palabras, las empresas líderes pueden externalizar el riesgo de las fluctuaciones de la demanda. El riesgo de subutilización de capacidades en tiempos de demanda más baja y costos fijos altos, al igual que la contratación y despido de trabajadores, es transferido a las empresas subcontratistas (Verra, 1999).

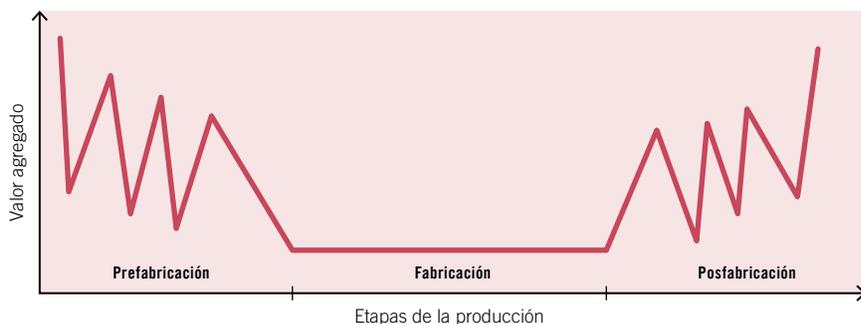
Asimetrías en las cadenas de valor

Como ya se señaló con anterioridad, la reducción de costos es la motivación más importante que lleva a las EMN a buscar la externalización en países en desarrollo. Las empresas externalizan etapas de poco valor agregado de la producción a países en desarrollo y las etapas de mayor valor agregado permanecen en el país de la empresa matriz o bien son externalizados a países desarrollados por motivos de especialización. La distribución desigual del valor agregado entre los países desarrollados y en desarrollo a lo largo de la cadena de suministro es la característica principal de la segunda desagregación (Ohno, 2009). Este fenómeno también puede verse expresado por la llamada curva de explotación⁶. El gráfico 4 muestra la curva de explotación y la distribución del valor agregado en diferentes etapas de la producción.

6. La curva de explotación es la versión modificada de la «curva sonrisa» formulada por Stan Shih, director ejecutivo de Acer, para ilustrar la distribución del valor agregado a lo largo de las CGV, obviamente mostrando la sonrisa de las EMN (Everatt, Tsai y Cheng, 1999).

De acuerdo con la curva de explotación, las partes ascendente y descendente de las cadenas de valor, que incluyen investigación y desarrollo, comercialización y servicios de posventa, poseen el valor agregado más alto y son en gran parte mantenidas en los países desarrollados. Sin embargo, las actividades de poco valor agregado de estas áreas son transferidas a países en desarrollo. Independientemente de ello, la mayor parte de la externalización se encuentra en la etapa de la fabricación, que no es la competencia central de las EMN. Esta etapa puede ser externalizada a otros países menos desarrollados para la reducción de costos y también para ganar flexibilidad. La más nueva oleada de externalización abarca cada vez más servicios, indicando que en el futuro las actividades de poco valor agregado serán externalizadas en todas las etapas de producción.

Gráfico 4. La curva de explotación



Fuente: Elaboración del autor.

Además, la curva de explotación muestra una nueva versión de la tesis de Prebisch y Singer: esto puede ejemplificarse con el paño y el vino de David Ricardo, ya que en su visión del comercio, el vino es enteramente producido en el país menos productivo y el paño en el más productivo. Introducir cadenas globales de valor en este modelo conlleva que el país más productivo produzca los dos bienes y externalice todas las actividades de poco valor agregado al país menos desarrollado. El nivel de productividad y los términos de intercambio en el país menos desarrollado serán aún más bajos que en el ejemplo de David Ricardo.

El alto poder de mercado de las EMN les permite elegir la localidad con el más bajo factor de costos, teniendo en cuenta que muchos países en desarrollo están dispuestos a ofrecer diferentes incentivos para atraer inversionistas extranjeros incluso para las etapas de producción de poco valor agregado. Esta es la razón que opera por detrás de las estrategias de las EMN de los últimos años de mudar las localidades de externalización de los *tigres asiáticos* –República de Corea, Hong Kong (China), Japón, Singapur, Taiwán (China) y recientemente China– hacia otros países en desarrollo como Bangladesh, Camboya y Viet Nam. En cuanto aumentaron los salarios en el primer grupo de países, las EMN empezaron a externalizar sus actividades a otros países con salarios más bajos.

Las empresas de los países en desarrollo en general no tienen grandes especificidades de activos (tecnología y cualificación). No poseen poder de mercado para aumentar su margen de ganancia y, por ende, se quedan en las etapas de producción de bajo valor agregado. Así, las empresas líderes deciden qué tareas serán externalizadas en los países en desarrollo, cuáles se quedarán en sus propias sedes y las que serán externalizadas en países desarrollados. La estrategia de las empresas líderes y la presión competitiva acarrea el fenómeno de que todas las etapas de mucho valor agregado se mantienen en los países desarrollados mientras que las tareas de poco valor agregado en la cadena de valor van a los países en desarrollo para ahorrar gastos. Desde una perspectiva microeconómica, existe una constelación monopsonica con una empresa líder que detenta el monopolio de la demanda y proveedores compitiendo ferozmente entre ellos. Los proveedores tendrán entonces un beneficio muy bajo y tratarán de cortar gastos siempre que sea posible para permanecer en el mercado. Es más, aunque una EMN transfiera tecnología a países en desarrollo mediante la IED o la subcontratación internacional, todavía tendrá la motivación de achicar costos y no transferirá la tecnología más avanzada a los países en desarrollo (Baldwin, 2013). Los países en desarrollo están atrapados en las etapas de producción de poco valor agregado (en lo que se conoce como la ya mencionada trampa del ingreso medio) y están expuestos a un modelo aún más explotador. En primer lugar, si los países en desarrollo solo participan en fases de poco valor agregado, entonces la contribución de las CGV al PIB y la transferencia de tecnología serán limitadas. En segundo lugar, aunque se generen altas ganancias en las subsidiarias de una EMN, esas ganancias serán muy probablemente repatriadas con la transferencia directa o manipulación de precios de importación y exportación por parte de la empresa. En tercer lugar, los impactos ambientales y sociales negativos que se dan en ausencia de un marco regulatorio eficiente en los países en desarrollo receptores acarrearán el empeoramiento de las condiciones de trabajo y de vida. Por último, pero no menos importante, la «libre circulación» de las actividades de las CGV aumenta la vulnerabilidad de las empresas locales, y de los países en desarrollo en general, que enfrentan una alta incidencia de conmociones externas (UNCTAD, 2013a).

Las cadenas globales de valor y las estrategias sindicales

De cara a las CGV, ¿cuáles son las opciones estratégicas de los sindicatos? ¿Qué instrumentos poseen estos para promover un desarrollo más equitativo de la cadena de valor? ¿Hay espacio de maniobra suficiente para que el movimiento sindical organizado mejore las condiciones laborales y sociales? ¿Existen alianzas estratégicas construidas entre el movimiento sindical y organizaciones no gubernamentales para promover los derechos laborales y humanos?

En los países en desarrollo los flujos de inversión extranjera en etapas de producción de mano de obra intensiva, pese a que son inicialmente bienvenidos como una oportunidad para mejorar la economía nacional, se han visto asociados a menudo a la reducción de los derechos laborales y al empeoramiento de las condiciones de trabajo. Algunos casos destacados, como la serie de suicidios en los establecimientos chinos de la productora de electrónicos Foxconn y el colapso del edificio Rana Plaza en Bangladesh son tan solo dos ejemplos de los numerosos casos que revelan que las empresas y marcas internacionales son responsables de la explotación del trabajo, incluyendo la violación de los derechos humanos. El hecho de que marcas internacionales famosas exploten mano de obra barata y en malas condiciones de trabajo en sus empresas proveedoras para aumentar la competitividad de sus precios ha abierto un importante debate entre instituciones internacionales, sindicatos y asociaciones de la sociedad civil. Si bien la subdivisión de la producción a lo largo de las cadenas de valor altamente especializadas incrementa la eficiencia de la producción y ofrece oportunidades de modernizar las economías para hacer progresar su sistema industrial, las CGV deben ser reguladas con el propósito de generar un aumento de los salarios, mejores condiciones laborales y una mayor transferencia de tecnología y capacidades.

El interés de los sindicatos por la internacionalización del capital y del comercio no es reciente: se remonta al debate sobre el papel de las corporaciones multinacionales a finales de los años sesenta, cuando los grandes conglomerados de los países occidentales eran vistos como explotadores de los trabajadores y de los recursos naturales de las naciones menos desarrolladas (Bair y Ramsay, 2003). En tiempos más recientes, con el creciente papel de las CGV, la necesidad de que los sindicatos desarrollen estrategias para hacer frente a las EMN se hace aún más urgente. Los sindicatos deben reconsiderar sus estrategias de modo que se pueda pasar de la negociación con un solo empleador en un solo país a múltiples ámbitos de negociación. Además, la subcontratación internacional ha reducido la responsabilidad de las empresas internacionales sobre las normas laborales adoptadas por los subcontratistas asociados, planteando un nuevo conjunto de desafíos al movimiento sindical.

Los sindicatos han demandado una responsabilización mayor de las EMN, con mejores modelos de gobernanza corporativa y supervisión adecuada de la conducta corporativa de todos los sectores comprendidos, inclusive los sindicatos. Entre las respuestas sindicales se destaca la promoción de alianzas sociales y de diálogo a partir del establecimiento de acuerdos marco internacionales (AMI), que representan acuerdos sociales complementarios a la negociación colectiva nacional, en los que las empresas multinacionales se comprometen con las normas internacionales del trabajo y con la libre actividad sindical a lo largo de la cadena de suministro. Otra respuesta clave ha sido la creación de redes de sindicatos en los sistemas globales de producción. En este contexto los sindicatos deben evitar una potencialmente catastrófica

carrera hacia el abismo entre los trabajadores de los países desarrollados y aquellos de los países en desarrollo, bajo la amenaza de la deslocalización y la externalización (Schmidt, 2007). Otra iniciativa que permitiría a los empleados y a los representantes de los empleados responder efectivamente a las estrategias corporativas globales es la construcción de una red de representación sindical, al estilo de un comité de empresa en una planta fabril pero en una escala mundial que abarque toda la cadena de producción en todas las regiones geográficas donde opere la compañía (Rüb, 2002).

Un importante punto de referencia entre las respuestas sindicales a la globalización es la ratificación de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referentes a las normas internacionales del trabajo incorporadas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. La Declaración defiende el principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores en todas las operaciones y sucursales de las EMN, además de la libertad sindical, la erradicación de toda forma de trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil y las prácticas discriminatorias. Alienta asimismo la disposición de políticas de capacitación que contribuyan a los objetivos generales de desarrollo del país donde opera la empresa (OIT, 2011).

Algunas experiencias exitosas de respuestas sindicales a las nuevas modalidades de globalización provienen del Brasil. Los sindicatos brasileños ayudaron a producir una importante reorganización de los objetivos de las EMN y desarrollaron contrainiciativas para responder a esos retos (Mello e Silva, 2008), que incluyeron la participación de sindicatos brasileños en redes sindicales regionales. Estos sindicatos empezaron a ser activos en bloques sindicales regionales desde los tempranos días de la ronda de negociación para la creación del Mercado Común del Sur (Mercosur). También ayudaron a constituir la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) con el propósito de promover los aspectos sociales de la producción en el acuerdo sobre el establecimiento del área de comercio común. Una proposición específica planteada por el comité sindical de la rama metalúrgica incluía la creación de un fondo social para políticas de capacitación y reconversión laboral para aquellos trabajadores cuyos empleos hubieran sido desplazados como consecuencia del establecimiento del área de comercio común (*ibid.*).

Otra estrategia adoptada por los sindicatos brasileños es la creación de redes o comités sindicales en las EMN con vistas a supervisar las cláusulas sociales a lo largo de toda la cadena de suministro, incluyendo el respeto de las normas laborales. La efectividad de estas redes quedó comprobada cuando los sindicatos tuvieron éxito al presionar a las empresas a cancelar pedidos hechos a proveedores acusados de haber aplicado prácticas antisindicales (*ibid.*).

En el contexto de las CGV la comprensión de la estructura de la cadena permite a los sindicatos preparar una respuesta efectiva a la organización internacional de la producción capitalista. Debido a la estructura variada de las CGV, son variadas también las implicaciones para el movimiento sindical

(véase Riisgaard y Hammer, 2008). La posición funcional de la empresa líder en la cadena de valor, al igual que la presencia de marcas conocidas, definen el ámbito de influencia de los sindicatos. La posición funcional de la empresa líder, por ejemplo, de compradora o productora, determina el punto de apoyo mediante el cual los sindicatos pueden ejercer su influencia. En las cadenas de valor dirigidas por el productor, en las que la producción es verticalmente integrada y controlada por las EMN, los sindicatos tienen la oportunidad de influir en los procesos de producción, especialmente en los eslabones más sensibles de la cadena de producción. La dependencia del productor con respecto a sus proveedores vuelve sensible a las actividades sindicales a la cadena de valor dirigida por el productor. Los sindicatos pueden orientar sus iniciativas estratégicas sobre el productor líder tanto con la interrupción de la producción de los productos finales como en puntos más sensibles de la red de producción. Para desarrollar una estrategia efectiva los sindicatos deben establecer sólidos lazos en términos de cooperación transnacional entre las diferentes plantas productoras a lo largo de la cadena de suministro.

En las cadenas de valor dirigidas por el comprador, dominadas por grandes marcas, especialmente de ropa y calzados, los sindicatos son menos poderosos. El bajo contenido tecnológico de la producción intermedia deja al comprador un alto grado de flexibilidad para seleccionar y reemplazar a sus proveedores en el caso de una disrupción en la cadena de valor. Sin embargo, la existencia de marcas muy conocidas por los consumidores pone al comprador en una posición bastante sensible a las campañas orientadas a los consumidores. Sindicatos y organizaciones no gubernamentales pueden presionar al comprador con medidas hacia los consumidores que apunten a alertar sobre las condiciones de trabajo en las empresas proveedoras. Dada su posición estratégica, la empresa líder puede fácilmente imponer el respeto de las normas laborales entre sus subcontratistas.

En este caso de las cadenas de valor dirigidas por el comprador, el papel estratégico de las organizaciones no gubernamentales (ONG) emerge como el factor clave para presionar por una mejora efectiva de las condiciones laborales en los subcontratistas internacionales de las empresas y marcas conocidas internacionalmente. Algunos estudios han mostrado que las principales marcas de la industria de la moda, a diferencia de las cadenas minoristas de ropa, son más sensibles a campañas dirigidas a los consumidores y más proclives a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de sus proveedores a lo largo de la cadena de valor (Pines y Meyer, 2005). En cambio, las grandes cadenas de distribución, debido a la creciente competencia, son más sensibles a los cambios de los precios y menos propensas a presionar por una efectiva mejora de las condiciones laborales de sus fabricantes proveedores. Es difícil, igualmente, organizar campañas efectivas de los consumidores en el caso de los consumidores sensibles a los precios. Si el precio es un factor determinante en el consumo de ropa, es menos probable que los consumidores sean realmente capaces de ejercer algún tipo de presión económica sobre la empresa

(Pines y Meyer, 2005). En este caso, solo una acción conjunta de ONG, sindicatos y gobiernos pueden presionar por una mejora real de las condiciones laborales en las empresas proveedoras en las cadenas de valor dirigidas por el comprador.

Un informe reciente de la ONG Human Rights Watch (2015) sobre abusos en la industria del vestuario en Camboya analiza las condiciones laborales en las empresas subcontratistas de algunas marcas internacionales de la industria de la moda (H&M, Gap, Marks and Spencer, Joe Fresh, Armani y Adidas, entre otras). El estudio destaca las responsabilidades de esas empresas en la violación de derechos laborales y ha logrado presionar a algunas de esas marcas para que adopten técnicas de seguimiento de las condiciones de trabajo de sus proveedores (Human Rights Watch, 2015).

Alcanzar mejores condiciones laborales constituye tan solo uno de los aspectos del progreso económico e industrial general. Por esa razón, los sindicatos también deben tener como meta presionar por políticas industriales y avances económicos y sociales que condigan con la creación de más y mejores empleos.

Las estrategias de largo plazo para el desarrollo

Para superar el subdesarrollo, las estrategias sindicales discutidas hasta aquí desempeñan un papel relevante, pero no son suficientes. Se necesitan políticas adicionales y otros cambios que permitan a los países en desarrollo alcanzar un estadio de desarrollo comparable al de los países desarrollados. Garantizar condiciones de trabajo decente y su aplicación, o la libertad sindical, o la construcción de una red de seguridad son deberes del Estado. Los países en desarrollo no deberían poder escapar a su responsabilidad de implementar las disposiciones legales y financieras para asegurar condiciones de vida y trabajo decentes. Las instituciones internacionales y los gobiernos de los países desarrollados podrían dar a los países en desarrollo más libertad para seguir sus propias políticas más allá del Consenso de Washington. Los países desarrollados como Alemania podrían alentar el equilibrio de las cuentas corrientes de modo de incrementar las oportunidades de exportación de los países en desarrollo.

La modernización económica, como una de las condiciones para el avance social en los países en desarrollo, conlleva el incremento de la productividad y el establecimiento de industrias y procesos de producción creadores de mucho valor. La función del gobierno de apoyar el área de investigación y desarrollo e invertir en educación, tal como lo demanda la nueva teoría del crecimiento, es importante pero no suficiente. Se necesita una política industrial más directa para apoyar estratégicamente a sectores importantes o incluso a empresas clave. La IED puede contribuir al desarrollo cuando está integrada en una política industrial. Reglas como cláusulas de contenido local

o transferencia de tecnología deberían pasar a ser precondiciones para la IED. Una política industrial exitosa depende de manera crucial de la creación de un proceso gubernamental de apoyo condicional a determinadas industrias promisorias, que apunta a evitar el sistema de captación de rentas y se reduce gradualmente cuando ya no es más necesario (Rodrik, 2004). Los sindicatos deberían constituir uno de los grupos comprometidos en la implementación de la política industrial.

La existencia de una política industrial también resulta necesaria, tanto en países en desarrollo como en los desarrollados, para contribuir a un avance tecnológico que permita un crecimiento económico ecológicamente sostenible. Durante los últimos decenios la ley de patentes se ha alejado mucho del principio del conocimiento como un bien gratuito y se ha desplazado hacia el principio del conocimiento como propiedad privada. Esto debe ser revertido. Hay que asegurar a los países en desarrollo el libre acceso a las patentes más importantes, especialmente las referidas a los medicamento para las principales enfermedades. Por otra parte, estos países deberían poder seguir políticas unilaterales de protección de las industrias incipientes.

Las EMN tienen que ser controladas de una forma mucho más amplia. En la presente situación, pueden generar que los Estados se enfrenten unos contra otros y seguir una estrategia de arbitraje regulatorio. La gobernanza corporativa puede ser mejorada si se le da a cada parte interesada una mayor influencia: los consejos globales de trabajadores son un ejemplo de ello. Pero otras partes interesadas de la sociedad civil también podrían incrementar su influencia sobre las EMN. Por último, pero no menos importante, la actuación de las EMN a escala global necesita un marco legal internacional, incluso con cortes judiciales internacionales, para hacer cumplir una política de competencia global y permitir la adopción de medidas legales contra una EMN en el caso, por ejemplo, de que esta no respete las reglas sobre el trabajo decente o viole las normas ecológicas. Se requieren, igualmente, reglas globales para gravar a las EMN, evitando así las ganancias injustificadas que provienen de las prácticas del sistema de captación de rentas (Stiglitz, 2006: capítulos 4 y 7).

Conclusión y opciones

Los mercados endógenamente desregulados conducen a la reproducción y profundización del subdesarrollo. El crecimiento del comercio global no ha incrementado las oportunidades de progreso económico y social para las naciones menos desarrolladas. Los países en desarrollo están cada vez más integrados a la economía global a partir de la búsqueda vertical de reducción de costos de las CGV. En la lógica de la tesis de Prebisch y Singer, esto ha llevado a una nueva dimensión de la dominación de un nuevo modelo de explotación mundial. Las actividades de mucho valor agregado están concentradas en el mundo desarrollado, y las de poco valor, en los países en desarrollo.

Las cadenas de valor se caracterizan por las asimetrías de poder, con una posición dominante de las empresas líderes, por un lado, y las empresas dominadas, sobre todo en los países en desarrollo, por el otro, compitiendo alrededor del mundo para hacerse cargo de ciertas tareas del proceso de producción de un bien. La presión competitiva por producir a bajos costos en segmentos de poco valor agregado de una CGV incrementa la presión hacia los bajos salarios y las malas condiciones laborales. Las empresas de los países en desarrollo y los gobiernos que buscan la industrialización a menudo actúan de consuno de modo tal que impiden las condiciones de trabajo decente o bien no las hacen cumplir. La industrialización en el segmento de poco valor agregado puede aumentar la productividad y los niveles de vida hasta cierto punto en los países muy subdesarrollados económicamente. Sin embargo, a fin de cuentas, la distribución de la producción en las CGV impide cualquier tipo de avance verdadero, es decir, los países en desarrollo quedan atrapados en la llamada trampa del ingreso medio. Las CGV verticales basadas en la IED son en general más ventajosas, pero, sin reglas e intervenciones gubernamentales, no serán de utilidad para que esos países puedan unirse finalmente al grupo de los países desarrollados.

La conclusión en materia de políticas a la que llegamos es que se necesita un doble enfoque. No hay duda de que deben garantizarse condiciones de trabajo decente en todos los ámbitos de las cadenas de valor. Los sindicatos pueden asumir un papel importante en la organización de la solidaridad internacional y, juntamente con las ONG (sobre todo en las cadenas de valor dirigidas por el comprador), presionar para cambiar la conducta de las empresas en todos los ámbitos de las cadenas de valor y mejorar así las condiciones laborales y de protección social. Por otra parte, los sindicatos deben apoyar y comprometerse en la creación de más democracia en las EMN, presionando por una inversión más justa económica y socialmente, y por una política de subcontratación que fortalezca la capacitación y la transferencia de tecnología.

Al mismo tiempo, debe decirse que es un proceso de desarrollo que no puede seguir el Consenso de Washington, sino que interviene en muchas dimensiones que son necesarias en el mercado⁷. Los países en desarrollo deberían sentirse conjuntamente motivados, por ejemplo, para implementar instituciones y leyes favorables al mundo del trabajo y redes de seguridad social. Los países en desarrollo deberían asumir un papel más importante en las instituciones internacionales y tener más espacio para experimentar y encontrar sus propios caminos. El papel del Estado no debería ser minimizado sino orientado al desarrollo económico y social (Stiglitz, 2008). El libre comercio y la libre circulación del capital no son valores en sí mismos y deben ser regulados para contribuir al desarrollo. Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la política industrial y en otros aspectos que sean importantes para el progreso.

7. Para un programa de políticas formulado explícitamente para América Latina véase J. Williamson (2008).

Podemos terminar afirmando que los sindicatos pueden apoyar las iniciativas para crear regulaciones globales y sanciones para las EMN, proponer e impulsar políticas que permitan a los países en desarrollo hacer intervenciones unilaterales en los mercados y defender los beneficios de la transferencia de tecnologías.

Referencias

- Alfaro, L.; Chanda, A.; Kalemli-Ozcan, S., y Sayek, S. 2010. «Does foreign direct investment promote growth? Exploring the role of financial markets on linkages», *Journal of Development Economics*, vol. 91, núm. 2, págs. 242-256.
- ; —; —, y —. 2004. «FDI and economic growth: The role of local financial market», *Journal of International Economics*, vol. 64, núm. 1, págs. 89-112.
- y Charlton, A. 2009. «Intra-industry foreign direct investment», *American Economic Review*, vol. 99, núm. 5, págs. 2096-2119.
- Andreff, W. 2009. «Outsourcing in the new strategy of multinational companies: Foreign investment, international subcontracting and production relocation», *Papeles de Europa* (Madrid, Universidad Complutense de Madrid), vol. 18, págs. 5-34.
- Azarhoushang, B. 2013. «The effects of FDI on China's economic development: case of Volkswagen in China». Southwestern University of Finance and Economics (Chengdú, China) y Berlin School of Economics and Law (Berlín). Disponible en <<https://opus4.kobv.de/opus4-hwr/files/60/Azarhoushang,Behzad.pdf>> [consulta: 08/09/15].
- Bair, J., y Ramsay, H. 2003. «MNCs and global commodity chains: Implications for labor strategies», en W. N. Cooke (director): *Multinational companies and global human resource strategies*. Westport (Estados Unidos), Quorum Books.
- Balasubramanyam, V. N.; Salisu, M., y Sapsford, D. 1996. «Foreign direct investment and growth in EP and IS countries», *The Economic Journal* (Fife, Reino Unido, Royal Economic Society), vol. 106, núm. 434, enero, págs. 92-105.
- Baldwin, R. 2013. «Global supply chains: why they emerged, why they matter, and where they are going», en D. K. Elms y P. Low (directores): *Global value chains in a changing world*. Ginebra, OMC.
- Basu, P., y Guariglia, A. 2007. «Foreign direct investment, inequality, and growth», *Journal of Macroeconomics*, vol. 29, núm. 4, diciembre, págs. 824-839.
- Borensztein, E.; De Gregorio, J., y Lee, J.-W. 1998. «How does foreign direct investment affect economic growth?», *Journal of International Economics*, vol. 45, núm. 1, junio, págs. 115-135.
- Chang, Ha-Joon. 2002. *Kicking away the ladder*. Londres, Anthem.
- Damijan, J. P.; Knell, M.; Majcen, B., y Rojec, M. 2003. «The role of FDI, R&D accumulation and trade in transferring technology to transition countries: evidence from firm panel data for eight transition countries», *Economic Systems*, vol. 27, núm. 2, junio, págs. 189-204.
- De Crombrugghe, A., y Cuny, C. 2000. *Guide for the creation of industrial subcontracting and partnership promotion centres (or exchanges)*. Viena, ONUDI.
- Dullforce, A.-B. 2015. «FT 500 2015 Introduction and methodology», *Financial Times*, 19 de junio. Disponible en <www.ft.com/intl/cms/s/2/1fda5794-169f-11e5-b07f-00144feabdc0.html#axzz3fU1hGvJ2> [consulta: 08/09/15].

- Dunning, J. H. 1977. «Trade, location of economic activity and the MNE: A search for an eclectic approach», en B. Ohlin; P. O. Hesselborn, y P. M. Wijkman (directores): *The international allocation of economic activity*. Londres, Macmillan.
- Easterly, W. 1990. «The ghost of the financing gap: Testing the growth model used in the international financial institutions», *Journal of Development Economics*, vol. 60, núm. 2, diciembre, págs. 423-438.
- Everatt, D.; Tsai, T., y Cheng, B. 1999. *The Acer Group's China manufacturing decision, Version A*. Ivey Case Series 9A99M009, Richard Ivey School of Business, University of Western Ontario, London (Canadá).
- Gereffi, G. 1999. «International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain», *Journal of International Economics*, vol. 48, núm. 1, págs. 37-70.
- Grossman, G. M., y Helpman, E. 2002. «Outsourcing in a global economy», NBER Working Paper núm. 8728. Cambridge (Estados Unidos), National Bureau of Economic Research.
- Hansen, H., y Rand, J. 2006. «On the causal links between FDI and growth in developing countries», *World Economy*, vol. 29, núm. 1, págs. 21-41.
- Heckscher, E. 1919. «The effect of foreign trade on the distribution of income», *Ekonomisk Tidskrift*, vol. 21, págs. 497-512 [reimpreso en H. S. Ellis y L. M. Metzler, *Readings in the theory of international trade*, 1950, Homewood (Estados Unidos), Irwin, págs. 272-300].
- Herr, H., y Priewe, J. 2005. *The macroeconomics of development and poverty reduction: Strategies beyond the Washington Consensus*. Baden-Baden (Alemania), Nomos.
- Human Rights Watch. 2015. «Work faster or get out. Labor rights abuses in Cambodia's garment industry», 11 de marzo. Disponible en <www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry> [consulta: 08/09/15].
- Imbs, J., y Wacziarg, R. 2003. «Stages of diversification», *American Economic Review*, vol. 93, núm. 1, marzo, págs. 63-86.
- Krugman, P. 1979. «Increasing returns, monopolistic competition, and international trade», *Journal of International Economics*, vol. 9, núm. 4, noviembre, págs. 469-479.
- Kurtishi-Kastrati, S. 2013. «The effects of foreign direct investments for host country's economy», *European Journal of Interdisciplinary Studies*, vol. 5, núm. 1, págs. 26-38.
- Lund, S.; Daruvala, T.; Dobbs, R.; Härle, P.; Kwek, Ju-Hon, y Falcón, R. 2013. «Financial globalization: Retreat or reset?», *Global capital markets 2013*. McKinsey Global Institute.
- Mello e Silva, L. 2008. «Brazilian unions face globalization: Learning to negotiate in regional blocks and global networks», *Work Organization, Labor & Globalization*, vol. 2, núm. 1, págs. 83-94.
- Milberg, W., y Winkler, D. 2013. *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development*. Nueva York, Cambridge University Press.
- Naciones Unidas. 2013. *International Migration Report 2013*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población. Nueva York, Naciones Unidas.

- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2012. «Labour losing to capital: What explains the declining labour share?», *Employment Outlook*, París, OCDE.
- Ohlin, B. 1966 [1933]. *Interregional and international trade*. Cambridge (Estados Unidos), Harvard University Press.
- Ohno, K. 2009. *The middle income trap implication for industrialization strategies in East Asia and Africa*. Tokio, GRIPS Development Forum.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2011. *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?* Ginebra, OIT.
- . 2008. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra, OIT.
- Peng, M. W. 2009. *Global strategy*. Cincinnati (Estados Unidos), South-Western Cengage Learning.
- Pines, G. L. S., y Meyer, D. G. 2005. «Stopping the exploitation of workers: An analysis of the effective application of consumer or socio-political pressure», *Journal of Business Ethics*, vol. 59, núm. 1-2, págs. 155-162.
- Prebisch, R. 1950. «The economic development of Latin America and its principal problems», Comisión Económica para América Latina, documento CEPAL E/CN.12/89/Rev.1. Nueva York, Naciones Unidas.
- Radulescu, R., y Robson, M. 2008. «Trade unions, wage bargaining coordination, and foreign direct investment», *Labour*, vol. 22, núm. 4, págs. 661-678.
- Ricardo, D. 1817. *On the principles of political economy, and taxation*. Londres, John Murray.
- Riisgaard, L., y Hammer, N. 2008. «Organized labor and the social regulation of global value chains», DIIS Working Paper núm. 9, Danish Institute for International Studies, Copenhagen. Disponible en <http://subweb.diis.dk/graphics/Publications/WP2008/WP08-9_Organised_Labour_Social_Regulation_Global_Value_Chains.pdf> [consulta: 08/09/15].
- Rodrik, D. 2006. «Goodbye Washington Consensus, hello Washington Confusion? A review of the World Bank's Economic Growth in the 1990s: Learning from a decade of reform», *Journal of Economic Literature*, vol. 44, núm. 4, págs. 973-987.
- . 2004. «Industrial Policy for the Twenty-First Century», Working Papers Series núm. RWP04-047, septiembre, John F. Kennedy School of Government, Faculty Research. Cambridge (Estados Unidos), Harvard University.
- Rüb, S. 2002. «World works councils and other forms of global employee representation in transnational undertakings», documento de trabajo núm. 55, mayo, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (Alemania). Disponible en <www.boeckler.de/pdf/p_arbp_055.pdf> [consulta: 08/09/15].
- Schmerer, H.-J. 2011. «Foreign direct investment, search unemployment, and the role of labor market institutions», ponencia para el Encuentro anual de la Association for Social Policy: The order of the world economy – Lessons from the crisis, labour market frictions, D3-V3, Frankfurt (Alemania).
- Schmidt, V. (director) 2007. *Trade union responses to globalization: A review by the Global Union Research Network*. Ginebra, OIT. Disponible en <<http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00338/00338-01.pdf>> [consulta: 08/09/15].
- Schumacher, R. 2013. «Deconstructing the theory of comparative advantage», *World Economic Review*, núm. 2, págs. 83-105.

- Singer, H. W. 1998. «The terms of trade fifty years later – Convergence and divergence», *South Letter*, núm. 30, vol. 1. Ginebra, Centro del Sur. Disponible en <<http://es.southcentre.int/archivos-del-centro-del-sur/archivo-de-publicaciones/>> [consulta: 08/09/15].
- . 1949. «Economic progress in under-developed countries», *Social Research*, vol. 16, núm. 1, págs. 236-266.
- Singh, J. 2011. «Inward investment and market structure in an open developing economy: A case of India's manufacturing sector», *Journal of Economics and Behavioral Studies*, vol. 2, núm. 6, págs. 286-297.
- Stiglitz, J. E. 2008. «Is there a post-Washington Consensus?», en N. Serra y J. E. Stiglitz (directores): *The Washington Consensus reconsidered: Towards a new global governance*. Oxford (Reino Unido), Oxford University Press, págs. 41-56.
- . 2006. *Making globalisation work*. Nueva York, Norton.
- . 2002. «Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 1-2, págs. 9-31, Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra, OIT.
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2015. *Statistics, inward and outward foreign direct investment flows*. Página institucional del sector estadísticas de la UNCTAD disponible en <<http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx>> [consulta: 08/09/15].
- . 2014. *Key statistics and trends in international trade*. Nueva York y Ginebra, UNCTAD.
- . 2013a. *Research on FDI and TNCs*. Página institucional disponible en <<http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Research%20on%20FDI%20and%20TNCs/Research-on-FDI-and-TNCs.aspx>> [consulta: 08/09/15].
- . 2013b. *Global value chains and development: Investment and value added trade in the global economy*, UNCTAD/DIAE/2013/1. Nueva York y Ginebra, Naciones Unidas. Disponible en <http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2013d1_en.pdf> [consulta: 08/09/15].
- . 2010. *Integrating developing countries' SMEs into global value chains*. Nueva York y Ginebra, UNCTAD.
- . 2001. *World Investment Report 2001: Promoting linkages*. Nueva York y Ginebra.
- Verra, G. J. 1999. «Global sourcing: An international survey among 7 multinationals», Nijenrode Research Paper Series. Breukelen (Países Bajos), Centre for Supply Chain Management.
- Webster, M.; Alder, C., y Muhlemann, A. P. E. 1997. «Subcontracting within the supply chain for electronics assembly manufacture», *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 17, núm. 9, págs. 827-841.
- Williamson, John. 2008. «A short history of the Washington Consensus», en N. Serra, y J. E. Stiglitz (directores): *The Washington Consensus reconsidered: Towards a new global governance*. Oxford (Reino Unido), Oxford University Press, págs. 14-30.
- . 1990. «What Washington means by policy reform», en J. Williamson (director): *Latin American adjustment: How much has happened?* Washington, Institute for International Economics, págs. 7-20.
- Williamson, O. E. 1993. «Opportunism and its crisis», *Managerial and decision economics*, vol. 14, núm. 2, marzo/abril, págs. 97-107.

Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

2015 / VOLUMEN 7 / NÚMERO 1-2

La resistencia de los trabajadores en las cadenas de suministro globales: huelgas salvajes, campañas transnacionales y acuerdos internacionales
Mark Anner

Protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores en las cadenas de suministro globales
Garrett D. Brown

¿A un solo clic del empoderamiento? Oportunidades y retos para los trabajadores de la cadena de valor mundial del comercio electrónico
Kathrin Birner

Acuerdos marco internacionales. ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro globales?
Felix Hadwiger

Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro
Jenny Holdcroft

Un nuevo impulso para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT
Anna Biondi

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, ¿un modelo para otros sectores?
Jon Whitlow y Ruwan Subasinghe

Sindicación de los trabajadores e iniciativas privadas de cumplimiento. Lecciones del sistema de normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional
Conor Cradden

Cadenas de valor, subdesarrollo y estrategia sindical
Behzad Azarhoushang, Alessandro Bramucci, Hansjörg Herr y Bea Ruoff

**BOLETÍN INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN SINDICAL**

ISSN 2076-9865