

La lucha contra las transnacionales y el tratado vinculante

Por: Iván González Alvarado. ALAI. 10/12/2016

Los sindicatos frente a la acción de las ETN

El movimiento sindical internacional representado por la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) estuvo participando en la II Sesión del Grupo de Trabajo Intergubernamental para la Elaboración de un Instrumento Internacional Jurídicamente vinculante sobre las empresas Transnacionales y otras empresas con respecto a los Derechos Humanos, realizado en Ginebra en octubre pasado. Desde la visión de los sindicatos, abrir el proceso para la adopción de un tratado vinculante es un paso necesario e importante para el fortalecimiento de los instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos de las/os trabajadoras/es.

Las organizaciones sindicales vienen actualizando su estrategia frente a las Empresas Transnacionales (ETN), que a través de las denominadas “Cadenas Globales de Valor” (CGV), también identificadas como cadenas de suministro, permiten que una empresa llamada “matriz” no concentre su producción localmente o en un solo país, sino que la distribuya en varios lugares del planeta. Un determinado producto o servicio (marca) tiene tras de sí una serie de procesos, condiciones de producción y trabajadoras/es que no responden ni se relacionan directamente a esa determinada “marca” y, por tanto, ninguna responsabilidad tiene sobre las condiciones en que es producida. Esta condición de la existencia de las ETNs siempre ha existido, solo que, con la profundización de la fase neoliberal de la economía capitalista, ésta se ha profundizado y se ha extendido el control que estas empresas ejercen sobre la economía global.

La economía mundial, en las últimas décadas, ha tendido a una mayor fragmentación entre los países a través de los procesos de producción de bienes y servicios en las cadenas de valor. El 80% del comercio internacional pasa por las CGV, el cual es dominado por las grandes corporaciones de los países del norte. La participación de los países en desarrollo en dichas cadenas representa el 28% de su PIB (UNCTAD, 2013)¹.

Con relación a la mano de obra, las CGV emplean en una relación directa

únicamente el 7% de sus trabajadoras/es y disponen de 93% de mano de obra oculta. De forma general cuando alguna ETN se compromete formalmente a amparar algunos derechos laborales lo hace con relación a esa mínima cantidad relacionada de manera directa o formal, aunque algunas de las mayores empresas transnacionales tienen prácticamente el 90% de la mano de obra de su actividad en condiciones de no dependencia directa, lo que les permite tener condiciones de “competitividad” inigualables en cualquier parte del mundo.

Históricamente ha habido una evolución respecto a la importancia del establecimiento de controles al comportamiento y poder de las empresas transnacionales, especialmente desde los años '70, ante la evidencia de su capacidad para influir en los rumbos de la economía mundial a partir de sus intereses e incluso sobre países y gobiernos. El caso más destacado de esta época fue el papel de las transnacionales estadounidenses en el Golpe de Estado contra el presidente de Chile, Salvador Allende, siguiendo las instrucciones del Departamento de Estado de EEUU. Otros casos de participación o involucramiento de las ETN en prácticas contrarias a su específico interés económico, e incluso en crímenes de extrema gravedad, se extienden a una gran cantidad de países del mundo y no han dejado de ocurrir hasta el presente.

Empresas multinacionales y las normas del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido, desde hace casi 100 años, el espacio donde gobiernos, empleadores y trabajadores/as centran su acción sobre los temas del trabajo. En este tiempo de existencia, la OIT acumuló logros importantes, como son los 189 Convenios y más de 200 Recomendaciones, que son las normas que orientan a nivel internacional y nacional las relaciones de trabajo. Existen los órganos de control normativo de la OIT: el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas (CAN), los cuales emiten recomendaciones en los casos de los países que desconocen los derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical, negociación colectiva, igualdad y no discriminación, entre otros), pero son reconocidas las limitaciones de estas decisiones, porque las mismas no tienen carácter de cumplimiento obligatorio y los Estados tienden a dar poca importancia a su seguimiento. Las empresas, sean éstas multinacionales, nacionales, públicas o privadas, escapan a la aplicación de sanciones específicas dentro del sistema normativo de la OIT.

En el campo específicamente de las ETNs, se adoptaron instrumentos como las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (adoptadas en 1976 y actualizadas en 2011) y la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales de la OIT (adoptada en 1977 y actualizada en 2006). Ambos instrumentos contienen los llamados derechos fundamentales del trabajo y expresan la “voluntad”, más no obligación, de las empresas a respetar dichas normas laborales. Los mecanismos contemplados, tanto en las Directrices de la OCDE, como en la Declaración Tripartita de la OIT, pasan por el compromiso de las empresas de aplicar estas normas fundamentales. Sin embargo no hay nada que las obligue a su cumplimiento, más allá de su voluntad y el reconocimiento del papel de los sindicatos como interlocutores sociales en las empresas matrices y sus filiales, para el seguimiento de ese compromiso.

Aunque existen estos instrumentos internacionales para abordar la cuestión de las empresas transnacionales y el respeto a los derechos del trabajo, así como otros más amplios de DDHH, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000) y los Principios Rectores de la ONU para Empresas y Derechos Humanos (2011), todos ellos son instrumentos de “autoregulación” y voluntarios, con importantes déficits en los mecanismos de aplicación y poco efectivos para frenar abusos. Persisten muchas brechas, siendo la más importante la falta de un marco jurídico internacional vinculante que haga imperativo el respeto del trabajo y de los derechos humanos, superando su carácter voluntario o el hecho que solamente compromete a los Estados como garantes de los DDHH y, por tanto, responsables por su violación. El movimiento sindical reivindica el principio de la “Responsabilidad Solidaria”, que implica que la empresa matriz es responsable de la acción que se genera durante toda la cadena de producción y, por lo tanto, “solidaria” en el cumplimiento o no de los derechos laborales de todas/os los/as trabajadores/as vinculados a su producción.

La preocupación, en el marco de la actuación de las Empresas Transnacionales, ha conducido a iniciar un proceso en el sistema de la OIT, para construir un instrumento que favorezca el Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Valor, entendido como aquel trabajo que garantiza el ejercicio de las libertades sindicales, el empleo, la protección social y el diálogo social en estas modalidades de trabajo. En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), de junio de 2016, se dio el primer debate tripartito sobre este asunto que puso en evidencia las contradicciones entre la visión del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, junto con

algunos gobiernos, que intentan impedir avanzar en acuerdos mínimos sobre Trabajo Decente en las CGV. Este será un escenario futuro de la atención del movimiento sindical con relación al impacto por la actuación de las ETNs.

El desafío de un tratado vinculante

Para el movimiento sindical internacional es de importancia estratégica visualizar e intervenir en el proceso para la formulación de un instrumento de carácter vinculante sobre DDHH y ETN en la ONU, por ser las organizaciones de trabajadores actores claves en la acción frente a las ETNs a nivel de los países y en el ámbito internacional. Por ser el mundo del trabajo uno de los espacios en donde el impacto de la acción de las ETNs es determinante para la ausencia y desconocimiento de los derechos laborales y por la experiencia desarrollada por los sindicatos a nivel del establecimiento de una normativa laboral internacional para regular la acción de las empresas transnacionales. Los sindicatos continúan siendo el principal instrumento de representación de los intereses de todas/os las/os trabajadoras/es: registrados o no registrados; en el sector público o privado, campesinos, migrantes, desempleados, en condición de informalidad y precariedad. Especialmente mujeres y jóvenes, que configuran la población trabajadora más desasistida.

Avanzar en el proceso para la adopción de un tratado vinculante va a requerir de una firme voluntad de los Estados para superar las dificultades jurídicas, políticas y, sobre todo, la fuerte presión de las corporaciones transnacionales, que, junto a varios gobiernos, dificultarán la posibilidad de que se puedan establecer reglas para frenar el impacto negativo económico, social y ambiental de su actuación en el mundo. Será muy importante que cada vez más gobiernos se incorporen de manera constructiva a este proceso. Que se mantengan las puertas abiertas a la participación de la diversidad de actores sociales que interactúan en la acción de las empresas transnacionales y tienen conocimiento y experiencia sobre los efectos pasados y presentes de esta acción, así como las consecuencias futuras, si no se pone control a su codicia. Fundamental en este desafío será lograr mantener fuera del proceso a las corporaciones transnacionales que tienen particular interés en que este proceso no avance de manera efectiva y se desvanezca en el camino. Es ese su objetivo, o lograr su captura, como lo han hecho con otras importantes agendas de las Naciones Unidas, donde han terminado imponiendo su agenda privatizadora y contraria a los intereses de los pueblos.

Sin abandonar su escenario natural en el seno de la OIT y utilizando su experiencia

en el sistema normativo internacional, los sindicatos deben articular su actuación aportando su experiencia y capacidad en la construcción de un tratado vinculante sobre DDHH y ETN en la ONU. Junto con otros movimientos, sectores y comunidades afectadas por la acción de las ETNs, los sindicatos deben establecer las necesarias interacciones, compartir visiones y experiencias para construir una visión global que permita tener una mejor capacidad de influir en la dinámica de construcción de un tratado vinculante. Desde la CSA, se ha definido una política de alianzas que permita sumar capacidades y compensar las debilidades existentes, a partir del reconocimiento de la diversidad y particularidad de cada sector. Las alianzas serán factor clave para lograr avanzar en agendas de interés común. La acción frente a las ETNs y, por tanto, la posibilidad de lograr la adopción de un tratado vinculante sobre DDHH y ETN, será un escenario concreto de la acción de los sindicatos con otros movimientos y sectores.

La continuidad de la Jornada Continental por la Democracia y Contra el Neoliberalismo, desarrollada durante el año 2016, es una apuesta a consolidar la articulación de las luchas de los movimientos sociales de la región en el año 2017. El movimiento sindical de las Américas ha colocado la acción sindical frente a las empresas transnacionales como una tarea central en la disputa frente a la lógica concentradora de la riqueza, insustentable social y económicamente.

Iván González Alvarado es Coordinador Político de la CSA, profesor de Historia, especialista en temas de sindicalismo internacional y desarrollo.

[1](#) CEPAL – OIT. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Cadenas Mundiales de Suministro y Trabajo Decente. Octubre, 2016

Fuente: <http://www.alainet.org/es/articulo/182265>

Fotografía: viacampesina

Fecha de creación

2016/12/10