

Conferencia Sindical Internacional organizada por IndustriALL Global Union

Acuerdos Marco Mundiales y Redes Sindicales

Frankfurt am Main (Alemania), 17 y 18 de octubre de 2012

Convocada por la nueva Federación Sindical Internacional, IndustriALL Global Union, se ha desarrollado los días 17 y 18 de octubre en esta ciudad alemana una Conferencia sobre los “Acuerdos Marco Mundiales”, AMM, (denominados también “Internacionales”, AMI) y las Redes Sindicales, así como de la relación entre ambos.

Participaron 150 sindicalistas de 31 países. Por parte española estuvimos 3, de FI-CCOO, FITEQA-CCOO y FITAG-UGT. Desde FITEQA-CCOO, y como Coordinador de IndustriALL para la aplicación del AMM con Inditex, intervine como ponente en un panel exponiendo la experiencia de este Acuerdo Marco Mundial (adjunto el guión de mi intervención).

Lo más significativo de las informaciones y debates es:

1.- Los Acuerdos Marco Mundiales y Redes Sindicales existentes

Sobre los 80 AMMs que en este momento pueden considerarse operativos en mayor o menor grado (sobre unos 100 firmados), que serían de aplicación a unos 8 millones de trabajadores, 40 corresponden a los sectores industriales de IndustriALL y han sido firmados con las correspondientes empresas multinacionales por las Federaciones Sindicales Internacionales que se fusionaron en IndustriALL Global Union (es decir FITIM, ICEM y ITGLWF) o por las organizaciones sindicales a ellas afiliadas de las empresas matrices de tales multinacionales. Se trata de AMMs con las siguientes empresas:

Aker, AngloGold, BMW, Bosch, Brunel, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Eni, Evonik, Ford, Freudenberg, GDF Suez, GEA, Indesit, Inditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mizuno, Norsk Hydro, Norske Skog, Petrobras, Prym, PSA-Peugeot-Citroën, Renault, Rheinmetall, Rhodia (Solvay), Röchling, SAAB AB, SCA, Siemens, SKF, Statoil, Umicore, Vallourec y Volkswagen.

De ellos 22 corresponden a empresas organizadas sindicalmente en la antigua FITIM (Metal), 14 a la ICEM (química-energía-minería), 2 a ambas, y 2 a la ITGLWF (textil-

confección-calzado). Estos dos últimos son el de **Inditex** (firmado en 2007 y desarrollado en estos años para culminar en el acuerdo de mayo 2012 sobre la implicación de los sindicatos locales en toda la cadena de producción, y considerado como una referencia importante por la Federación Sindical) y el de la japonesa **Mizuno** (que supone la irrupción de esta cuestión en Japón, con una genérica referencia a los Convenios de la OIT).

Se aprecia una notable heterogeneidad en sus contenidos, particularmente en el nivel de exigencia (y comprobación de su cumplimiento) en relación con los proveedores y subcontratistas. De lo expuesto resulta que, junto con el de Inditex, el de la francesa EDF es uno de los que mejor aborda su cumplimiento en los proveedores y las subcontratas, es decir en toda la cadena de producción. Una de sus conclusiones de la Conferencia fue la de considerar objetivo importante las necesarias mejoras en sus contenidos y en sus ámbitos de aplicación a través de las revisiones habitualmente previstas en los propios AMM.

A través de las diversas intervenciones se apuntaron ya experiencias positivas, como es la readmisión de sindicalistas despedidos (esencial en la defensa de la libertad sindical), cuestión en la que junto con Inditex merece destacarse la experiencia en este sentido de Daimler en Brasil. Rio Tinto en Canadá ha supuesto una importante movilización sindical en el propio país, acompañada por una amplia campaña de solidaridad internacional. La Red Sindical de Caterpillar fue otra de las experiencias de referencia. También las de las multinacionales Leoni y ArcelorMittal, con planteamientos solidarios en Túnez y Marruecos.

De entre las Redes Sindicales destaca la de VolksWagen, con dos Redes, una en Latinoamérica y otra en Europa del Este. VolksWagen, con 12 marcas, cuenta en estos momentos con 99 centros de producción (de los que 8 en China, estando ahí ya en construcción otros 3), con 528.000 trabajadores. En esta empresa se combina la experiencia interrelacionada del Comité Mundial y las dos Redes Sindicales señaladas.

Se empieza a plantear de forma generalizada la formación sindical para el desarrollo de estas experiencias y sobre todo para una mejor aplicación de los AMMs y de los criterios sindicales de IndutriALL al respecto. Unas primeras aplicaciones de este planteamiento se apuntan en la española Inditex y en la sudafricana AngloGold.

En algunos países donde no existe una estructura sindical confederal de ámbito estatal suficientemente implantada, las Redes Sindicales de una multinacional pueden jugar un importante papel de coordinación sindical en el país. Una experiencia destacada en este sentido es la Red Sindical de Siemens en India, donde se desarrolló una importante batalla sindical para que se reconociera a los trabajadores su efectiva naturaleza profesional y su derecho a la sindicación (la empresa les había calificado a todos como “directivos” –sólo en la denominación, no en la retribución- para aplicarles una ley que prohibía la sindicación de este grupo profesional).

Se comprobó al mismo tiempo la posible interrelación entre los Comités de Empresa Europeos, algunos Comités de Empresa Mundiales, y las Redes Sindicales. Los Comités de Empresa se enmarcan en las normas (Directiva Europea para los CE europeos) o similares, con la característica comprobada de la presencia en muchos casos de trabajadores no sindicados representando supuestamente centros de trabajo, pero promovidos por las direcciones empresariales, mientras que las Redes Sindicales tienen una base claramente sindicalizada, aunque no siempre pueden abarcar toda la estructura empresarial.

2.- Contenidos de los AMMs

Una cuestión ampliamente recogida, y reconocida, es la necesidad de que los AMM no se limiten a la estructura de la multinacional (matriz y filiales) sino que lleguen, con el mismo nivel de exigencia, a toda la red de proveedores, contratistas y subcontratistas.

Por otra parte, los contenidos de los AMMs se sitúan en general en el compromiso empresarial de respeto de los Derechos Fundamentales del Trabajo, la Libertad Sindical y el Derecho de Negociación Colectiva como prioritarios, lo que es esencial, pero apuntan ya algunas experiencias a tener también en cuenta, orientadas a establecer acuerdos temáticos de algunas multinacionales en relación con problemáticas específicas, entre ellas las de Salud y Seguridad, como es el caso de Aceromital.

3.- Algunos temas de discusión abierta en la Conferencia

3.1. Relación entre Acuerdos Marco Mundiales y Redes Sindicales

En algunas intervenciones se planteó como propuesta rígida la necesidad de establecer una clara prioridad de la coordinación sindical de la Red y la posterior conclusión del posible Acuerdo con la multinacional. Sin embargo, las experiencias positivas de las que se informó apuntaron con claridad en ambos sentidos, subrayándose al mismo tiempo la necesidad de avanzar para desarrollar ambos, Acuerdo Marco y Red Sindical, en el ámbito de todas las multinacionales, partiendo de la Red Sindical si existía base sindical para constituirla, o impulsándola desde el Acuerdo Marco concluido desde el sindicalismo de la casa matriz.

Desde FITEQA-CCOO, en el panel de nuestra intervención, explicamos la historia de nuestra experiencia, en la que el sindicalismo español fue el motor del acuerdo luego firmado por la Federación Sindical Internacional en 2007, y cómo su posterior aplicación, así como el acuerdo de este año, están contribuyendo a configurar una Red Sindical de las estructuras sindicales implantadas en los aproximadamente 5.000 centros de trabajo en los 40 países de sus proveedores, con casi 1 millón de trabajadores, una Red Sindical que por ello calificamos como “en construcción” y para lo cual IndustriALL tiene precisamente en este momento un amplio programa de trabajo en todos los continentes.

3.2.- Relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y los Acuerdos Marco Mundiales

Aunque estaba latente en muchas intervenciones, no se abordó demasiado esta cuestión. Solamente se planteó desde nuestra experiencia, en el sentido de considerar como elemento esencial de las RSE la intervención sindical exigiendo su cumplimiento y su seguimiento, y cómo el Acuerdo Marco fue esencialmente el resultado no sólo de 5 años de negociación, sino de la presencia sindical en los diversos problemas que derivaron de la aplicación del Código de Conducta unilateral de la multinacional española. En el mismo sentido apuntó la intervención del responsable de los AMMs desde la Federación Internacional, así como un dirigente sindical francés de EDF. En otra intervención se apuntó sin embargo al riesgo de “colonización” del AMM desde la política de RSE de la multinacional.

3.3.- Financiación

Se dedicó una particular atención a la financiación de las reuniones y trabajo de las Redes Sindicales, señalándose que en este momento solamente 10, entre ellas Repsol, tienen una financiación negociada con la multinacional. En alguna situación, como en Japón, existe incluso una legislación que prohíbe la financiación “extranjera” de actividades sociales del país, por lo que los sindicatos japoneses no podrían participar en una actividad con fondos de otra procedencia.

Sin embargo se asumió que tanto los Comités de Empresa Europeos como los Mundiales tienen financiación empresarial para sus reuniones, por lo que una parte de la discusión se desplazó a considerar la transparencia de esa financiación y al grado de autonomía sindical en su aplicación. Nuestra experiencia en Repsol nos sirvió para subrayar la necesidad de abordar esta cuestión de forma no vergonzante, sino como elemento de la propia negociación con la multinacional y la necesidad de establecerlo con claridad en los acuerdos para la formación y reconocimiento como interlocutor de la propia Red Sindical.

3.4.- Mandato para la negociación y el acuerdo

Otro elemento de discusión lo constituyó el cómo abordar la negociación de los Acuerdos Marco Mundiales, cuestión hasta hoy muy ligada a las características de cada multinacional y del sindicalismo en ella practicado. Los propuestas al respecto resultaron también muy variadas, desde el de la plena autonomía de cada sindicato, con la formulación de miedos a la “intromisión” de la Federación Mundial (disfrazados incluso de denuncia del “inevitable” burocratismo que ello comportaría), hasta la afirmación más administrativa de la necesidad de seguir un procedimiento absolutamente normado y en el que la Comisión Ejecutiva de IndustriALL debería ordenar, vigilar y aprobar tal negociación y su posible resultado.

Es evidente sin embargo que un Acuerdo Marco Mundial incluye necesariamente toda la cadena de producción y distribución de la multinacional, lo que supone países y organizaciones sindicales en general distribuidos por todos los continentes. Cómo incluirlas, implicarlas, en la negociación y luego en la aplicación de lo acordado, es necesariamente un objetivo importante, con la consideración añadida de la difícil fórmula que cubra tal objetivo. Aprender de la experiencia hasta ahora acumulada será seguramente una buena recomendación.

3.5.- Relaciones entre el sindicalismo de la casa matriz y el de las filiales, proveedores y contratas y subcontratas

Muy ligada a las anteriores cuestiones y sus correspondientes debates, se planteó abiertamente este tema. Fue formulado con claridad por un sindicalista brasileño, que lo situó con dos contundentes afirmaciones, que cito casi textualmente:

- “el sindicalismo de la casa matriz no puede considerarse y actuar como dueño de la Red Sindical y del Acuerdo Marco”

- “el sindicalismo de las filiales, proveedores y contratistas de la red de producción de la multinacional, no pueden pretender que todas sus reivindicaciones se las resuelva el sindicalismo de la casa matriz”

Por parte de FITEQA-CCOO propusimos que a ello se añadieran dos consideraciones:

- La necesaria e importante responsabilidad del sindicalismo de la casa matriz debe orientarse esencialmente a la exigencia del respeto a los derechos fundamentales del trabajo (libertad sindical y derecho de negociación colectiva en particular) en toda la cadena de producción, sin pretender resolver todas las reivindicaciones planteadas a lo largo de la misma
- IndustriALL Global Union tiene una particular responsabilidad de dirección sindical, lo que en ocasiones puede además suponer una necesaria función de síntesis de intereses no siempre idénticos para definir intereses comunes y solidarios de los trabajadores, particularmente en las cadenas de producción de cada multinacional. Experiencia aún hoy importante lo constituye las dos últimas (y contradictorias) negociaciones de reestructuración industrial en General Motors

4.- Criterios Sindicales para el desarrollo de los AMM y Redes Sindicales

Las conclusiones de los debates, muy abiertos y con planteamientos en ocasiones muy contradictorios, apuntaron a la dificultad de establecer un “modelo” único y cerrado sobre estos temas, aunque Jyrki Raina en su resumen señaló que todo ello se llevaría a la próxima reunión de la Comisión Ejecutiva del mes de diciembre para empezar a formular criterios y tomar decisiones concretas al respecto. Entre ellas la de formar un Grupo de Trabajo desde IndustriALL.

Todos estuvimos además de acuerdo en que habíamos avanzado en uno de los objetivos de la Conferencia, como era el de ir construyendo, a través de las informaciones y debates, una cultura sindical más homogénea sobre ambos instrumentos de organización y acción sindical: los Acuerdos Marco Mundiales y las Redes Sindicales.

Isidor Boix

Secretario de Acción Sindical Internacional, Cooperación y RSE de FITEQA-CCOO
Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del AMM con Inditex