

Estudio sobre las cláusulas relativas al medio ambiente y a la salud y la seguridad laboral en los Acuerdos Marco Internacionales. Resumen

Introducción

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) o Acuerdos Marco Globales surgen de la negociación conjunta entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales (FSI) con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las normas laborales internacionales en todos los países y lugares donde operan dichas empresas. Son propuestas de los sindicatos que apuntan a mejorar el desempeño laboral y social de las empresas multinacionales así como las condiciones laborales y sociales en el contexto de la globalización. Por lo tanto, los AMI son instrumentos para el diálogo social con alcance mundial.

En los últimos años, se ha escrito mucho sobre el potencial y las repercusiones de los AMI.¹ Su desarrollo ha suscitado un amplio interés académico y se han realizado numerosos estudios dedicados a analizar en qué consisten y cuáles son las expectativas de los actores involucrados. Ese alto grado de interés refleja su potencial: los acuerdos podrían cubrir la brecha que existe en el proceso actual de globalización. Las empresas multinacionales operan en el ámbito internacional mientras que las normas laborales tienen un alcance fundamentalmente nacional.

El objetivo de los AMI es mejorar el comportamiento laboral y social de las empresas multinacionales en todos sus centros geográficamente dispersos de producción. En un principio, el objetivo principal de los AMI era asegurar compromisos relativos a los principios y derechos fundamentales del trabajo: la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como los términos y las condiciones de empleo.

Sin embargo, el presente estudio se enfoca en otros aspectos de los acuerdos: las cláusulas relacionadas con el medio ambiente y la salud laboral y seguridad en el trabajo. Aunque ambos temas son bastante diferentes, comparten una serie de características. De hecho, generalmente los sindicatos las abordan de manera integrada y durante muchos años las combinaron en un área importante de la acción sindical llamada “salud laboral y medio ambiente”.

Históricamente, los sindicatos han tratado estos temas de forma conjunta. La participación de los trabajadores en las políticas ambientales en el lugar de trabajo se ha llevado a cabo a través de los comités de salud laboral y seguridad en el trabajo por diferentes razones. En primer lugar, estos eran espacios para la acción sindical innovadora que transcendía las demandas tradicionales: salario y condiciones laborales básicas. En segundo lugar, desde la perspectiva del lugar de trabajo, el medio ambiente se puede percibir en dos fases: el medio ambiente “interno”, del lugar de trabajo mismo; y el medio ambiente “externo”, que está relacionado al contexto y a los medios a través de los cuales desarrolla sus

¹ Papadakis, Konstantinos. (2008). *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial framework?*. Organización Internacional del Trabajo (OIT), .267-288;
Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter; (marzo de 2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound);
Hammer, Nikolaus. (Winter 2005). *International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining*, Transfer 4/05 11 (4) 511-530;
Fitcher, Michael and Sydow, Jörg. (2008). *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?* Freie Universität, Berlin, Alemania.



actividades una compañía. El conocimiento disponible a través de los departamentos sindicales, los comités y los representantes de salud laboral permite a los trabajadores encontrar la información adecuada e integrar las dificultades técnicas asociadas a las los problemas medioambientales. Por último, existe un vínculo claro entre la salud, el medio ambiente y la necesidad de establecer sistemas integrados para promover mejoras en ambas esferas.

En la mayoría de los acuerdos que se han estudiado, así como en las iniciativas llevadas a cabo para su implementación, estos temas se han abordado de manera simultánea y conjunta. Como los sindicatos son generalmente quienes han iniciado las propuestas de AMI, la inclusión de las cláusulas sobre medio ambiente y salud laboral ha ido de la mano de las realidades organizativas de los sindicatos. Aunque en el presente estudio, ambos áreas se analizan y presentan por separado, muchas veces los actores las han tratado de forma conjunta.

Por otro lado, a pesar de la tradición sindical de vincular las cuestiones ambientales a la salud laboral, se puede observar una progresiva tendencia hacia su diferenciación. Varias razones existen como explicación. Entre ellas, se encuentra el lugar cada vez más importante que ocupan las políticas ambientales, por ejemplo, aquellas relacionadas con el cambio climático y el efecto de las políticas para su mitigación en la producción. Los trabajadores están cada vez más preparados para participar de la elaboración y la supervisión de las políticas ambientales. De hecho, reconocen cada vez más que las políticas ambientales son esenciales para asegurar empleos decentes y sostenibles a largo plazo. El impacto ambiental de las diferentes actividades y las políticas ambientales para mitigarlo están indiscutiblemente conformando las decisiones estratégicas sobre la producción. Por esa razón, el medio ambiente podrá tener un lugar cada vez más importante en el diálogo social y en las negociaciones entre empleadores y trabajadores. Los trabajadores estarán más interesados en participar y tener un papel más activo en espacios e iniciativas en los que se traten las cuestiones ambientales, dentro o fuera del marco del diálogo social.

Si esa es la cultura sindical, de vinculación de ambos temas, la tradición de los empleadores es bastante diferente. Las políticas y los compromisos ambientales de las empresas multinacionales generalmente se desarrollan en departamentos ambientales que tienen muy poca relación con los departamentos de recursos humanos y con los directivos a cargo de manejar las negociaciones con los trabajadores. En otras palabras, el medio ambiente queda fuera del alcance de la participación de los trabajadores y generalmente se aborda a través de los departamentos de gestión ambiental y en el marco de otras acciones voluntarias, como los códigos de conducta, que implican una participación limitada de los trabajadores y los sindicatos.

En las últimas décadas, los agentes sociales (ambientalistas, consumidores, comunidades locales, entre otros) han exigido la introducción de la responsabilidad ambiental en las prácticas empresariales. En muchas de las ocasiones, los trabajadores han participado de esas demandas, en otras ocasiones no ha sido así, debido a la percepción de los riesgos potenciales sobre los empleos. Sin embargo en general empieza a existir una fuerte demanda de los sindicatos para que las multinacionales sean más sostenibles desde el punto de vista social y ambiental.

El presente estudio, se centra en los AMI, en el diálogo social mundial sobre la salud laboral y sobre el medio ambiente. No obstante, existen, también, otras iniciativas de las empresas multinacionales donde se trata la salud laboral y, en particular, el medio ambiente y que pueden involucrar a los trabajadores en mayor o menor medida. Esas iniciativas no son el objeto de estudio aquí, pero es preciso notar que se pueden dar sinergias entre ellas.

Para que cualquiera de los dos temas tenga entrada en el AMI es necesario que el tema, en este caso la salud laboral y el medio ambiente, se considere objeto de diálogo social. Cada parte debe reconocer, más o menos explícitamente, la legitimidad de los otros para abordar la cuestión y debe haber acuerdo conjunto sobre la pertinencia del instrumento, en

este caso, el AMI, para tratar el problema. De lo contrario, sería poco probable que el AMI los incluya.

En ese sentido, la salud laboral se ha convertido, sin lugar a dudas, en un tema para el diálogo social, aunque existen algunos ejemplos aislados en las empresas estudiadas en las que no se ha reconocido como tal. La defensa de la salud de los trabajadores tiene un lugar destacado en la agenda de negociaciones de las organizaciones sindicales y, como consecuencia, las empresas multinacionales reconocen cada vez más su importancia.

Sin embargo, las cuestiones ambientales no gozan del mismo nivel de reconocimiento. Aunque, en algunos países y sectores, existen ejemplos concretos de reconocimiento de los derechos ambientales de las y los trabajadores, el tema está lejos de considerarse un área general para el diálogo social. No obstante, hay una demanda creciente en el ámbito local, nacional y sectorial para una mayor participación de los trabajadores. En el presente estudio, se destacan los principales obstáculos para su desarrollo y las áreas en las que se observan avances.

Metodología y estructura

El presente estudio incluye una actualización de los acuerdos marco que ya han sido firmados. También ofrece un análisis de las tendencias generales en torno a los AMI, su alcance y su implementación. Asimismo se analizan las cláusulas y las menciones sobre medio ambiente y salud laboral, los diferentes enfoques, su implementación, así como el peso que tienen en el esquema de las relaciones laborales y en los debates, los obstáculos, los desafíos y los motores del diálogo social.

La investigación se ha llevado a cabo en dos fases:

- Análisis de los 72 AMI firmados hasta junio de 2009. Se analizaron los diferentes textos, cláusulas y menciones relacionados a cuestiones ambientales y a la salud laboral, con especial atención a los contenidos, los alcances, y las disposiciones de implementación y de supervisión.
- Investigación de campo centrada en 14 acuerdos. Se llevó a cabo un estudio exhaustivo sobre 10 acuerdos a través entrevistas a directivos de empresas y representantes de trabajadores. Para ubicar esos acuerdos en un contexto más amplio, también se examinaron otras políticas de las empresas multinacionales. Además se seleccionaron 4 acuerdos adicionales como estudios de caso en profundidad que incluyeron, por lo menos, 8 entrevistas a ambas partes para cada acuerdo. La lista completa y la información detallada se encuentran disponibles en la tabla 1 de la página 10.

Tendencias en la firma de los Acuerdos Marco

Los acuerdos marco son instrumentos particularmente interesantes por dos razones. En primer lugar, son códigos negociados: la negociación implica el reconocimiento mutuo de ambas partes, una decisión concertada de ir más allá de la información y la consulta y un mayor nivel de participación. En segundo lugar, por la naturaleza de los actores de la negociación que son, por un lado, las federaciones sindicales internacionales como representantes de las y los trabajadores y, por el otro, las empresas multinacionales.

Por lo tanto, los acuerdos marco pueden verse como instrumentos transnacionales para el diálogo social. El diálogo social es el diálogo entre actores sociales: la dirección de una compañía y los sindicatos que representan a las y los trabajadores. En el ámbito nacional, el diálogo social puede asumir muchas formas, entre ellas, la negociación colectiva. La mayoría de los países tienen, un marco legal para el diálogo social con alcance nacional, aunque pueden variar ampliamente entre un país y otro.

Como las empresas y las industrias no tienen obligación legal de reconocer a las organizaciones sindicales ni de negociar con ellas en el ámbito internacional, el diálogo social es limitado en el plano internacional. Un ejemplo de diálogo social internacional es la estructura tripartita de la OIT así como algunos casos individuales de empresas como con los Acuerdos Marco Internacionales que son instrumentos que posibilitan el diálogo social.²

El tipo de relaciones laborales que promueven los acuerdos marco se presenta como contrapartida a las “campañas”, que tienen un estilo más de confrontación. La firma de un AMI significa el reconocimiento de las partes y la aceptación de las “reglas del juego”; y, fundamentalmente, se establecen políticas para que las tácticas y las estrategias de las partes se basen en el diálogo y no en la fuerza, aunque eso no significa que, a veces, no conduzcan a conflictos.

Otra característica de los acuerdos es que establecen marcos de principios y no son convenios colectivos detallados. No tienen el objetivo de competir o entrar en conflicto con los convenios de negociaciones colectivas del ámbito nacional.

Desde el punto de vista de los sindicatos, los acuerdos marco tienen el propósito de ayudar a crear un espacio para que las y los trabajadores se organicen y participen de negociaciones. Cuando se les pregunta a los actores involucrados en los acuerdos sobre la naturaleza de la negociación y el diálogo, las empresas multinacionales generalmente enfatizan el hecho de que los acuerdos marco demuestran las políticas existentes para el diálogo. Los sindicatos los ven como acuerdos con más interés por sus múltiples funciones: en primer lugar, ayudan a abrir canales de negociación en áreas nuevas; en segundo lugar, promueven la profundización de los debates sobre temas que ya están en discusión y en tercer lugar, sirven como instrumento para facilitar la organización de trabajadores.

En términos más generales, los AMI implican un enfoque más “formativo” que “afirmativo”. Por enfoque afirmativo se entiende la presentación de información sobre prácticas existentes y acordadas, y tiene una función mayormente comunicativa relacionada a la reputación de las empresas. Por otro lado, a través de acciones formativas, los acuerdos buscan mejorar una cierta realidad y establecer objetivos para avanzar; en otras palabras, tienen una dimensión más dinámica. Si bien para algunos AMI se podría hablar de enfoque “afirmativo o declarativo”, la mayoría definen una serie de objetivos que incluyen el compromiso de superar la mera afirmación de las prácticas existentes.

Los acuerdos marco varían mucho en términos de contenido, detalle, complejidad y método. De hecho, no comparten el mismo título y el término en que se hace referencia a ellos ha cambiado con el tiempo. Los títulos preferidos son Acuerdos Marco Internacionales o Acuerdos Marco Globales.

En el periodo entre 1988 y 2009, las Federaciones Sindicales Internacionales y las empresas multinacionales firmaron 72 Acuerdos Marco Internacionales. Es interesante notar que la mayoría de estos acuerdos se firmaron después del 2000; antes de ese año, solamente se habían firmado 8. Eso significa que el proceso de instauración de los acuerdos marco fue lento, pero después se aceleró hasta llegar a un promedio de 5 a 10 acuerdos firmados por año.

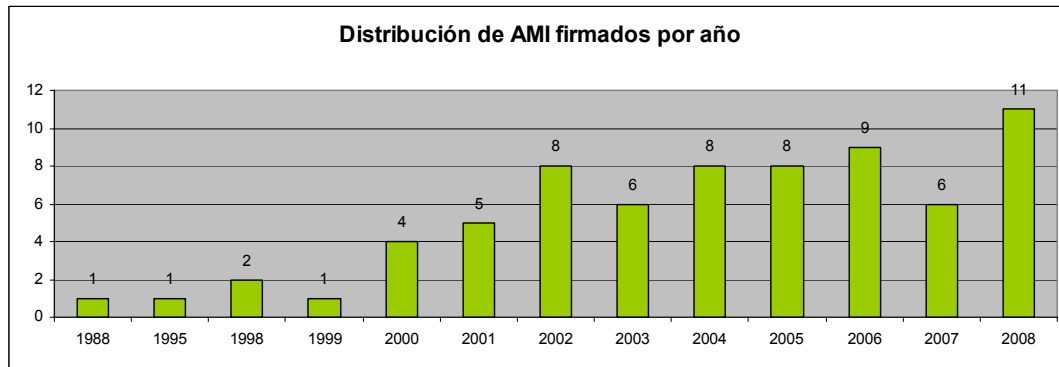
Desde 2007, la negociación de acuerdos parece haberse reducido levemente (no así la firma de acuerdos, lo que realmente implica que los acuerdos podrían haberse negociado en años anteriores). Esa disminución finalmente se puede observar en el número de acuerdos firmados en 2009: solamente 2 hasta junio. Esto puede deberse a que no ha sido posible completar algunos de los acuerdos que estaban en proceso de negociación, especialmente, por desacuerdos entre las empresas y los sindicatos. En ese sentido, las federaciones

² Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). (Noviembre de 2004). *A Trade Union Guide to Globalisation*, Segunda Edición.



internacionales, que incorporaron la experiencia desarrollada en los últimos veinte años, desean actualmente mejorar el instrumento y lograr progresos en los acuerdos, reforzando así las áreas de implementación, evaluación, supervisión y resolución de conflictos. Además, muy probablemente, la crisis económica también tenga algún papel en la importante disminución de la firma de acuerdos en 2009. Durante este periodo de recesión han surgido otras prioridades entre los socios, en particular para las multinacionales.

Figura 1 – Distribución de AMI firmados por año



De los 72 acuerdos analizados, 57 de ellos involucran compañías cuyas sedes se encuentran en la Unión Europea; 4 los firmaron empresas noruegas y 1, una empresa suiza. Entre las diez empresas restantes que firmaron los AMI, 2 tienen sus oficinas centrales en Brasil, 1 la tiene en Rusia, 2 residen en Sudáfrica. Australia, Japón, Nueva Zelanda, Canadá y los Estados Unidos tienen una cada uno.

La tradición europea de relaciones laborales ofrece un contexto favorable para la aceptación de los AMI. La fuerte presencia de las organizaciones sindicales en la empresa matriz es fundamental tanto para la promoción del instrumento como para su aceptación por parte de la multinacional. Aunque el papel de las organizaciones sindicales en el ámbito local es fundamental para una firme implementación, la fuerza de los sindicatos en las empresas matrices es indispensable para la propuesta y la aceptación de los AMI por parte de las multinacionales; aunque no exclusivamente, esa clase de relaciones tiende a estar más avanzada en Europa.

Si bien ambas partes contribuyen a su elaboración, un acuerdo marco generalmente surge de demandas sindicales. En otras palabras, las federaciones sindicales internacionales y los sindicatos en las empresas matrices de las multinacionales son los que convencen a las empresas para que participen de ese tipo de iniciativas.

De las diez Federaciones Sindicales Internacionales, ocho³ han firmado los 72 AMI. En primer lugar está UNI Sindicato Global (*Union Network International*) con 21, seguido de Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) con 18, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) con 15 y la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) con 14. Cerca del 90% de los acuerdos los firmaron estas cuatro federaciones. Es preciso señalar que cuatro de los acuerdos fueron firmados por más de una federación.⁴

³ Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM); Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM); Federación Internacional de Periodistas (FIP); Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM); Federación Internacional del Textil, Vestido y Cuero; Federación Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines; Internacional de los Servicios Públicos (ISP); Union Network International - Internacional de las capacidades y de los servicios (UNI).

⁴ Brunel, EDF, Lafarge, Umicore

En la firma de un AMI, a veces, participan otras partes. Las federaciones sindicales internacionales siempre son uno de los firmantes por parte de los trabajadores, pero pueden cofirmar otras organizaciones. Los que en mayor medida aparecen como cofirmantes son organizaciones regionales (federaciones industriales europeas), nacionales u organizaciones de las empresas: los Comités de Empresa Europeos y los Comités de Empresa Mundiales. De las 14 empresas estudiadas, Peugeot y EDF son casos particularmente interesantes, puesto que para redactar el borrador del acuerdo se invitó a participar a delegados de sindicatos nacionales de todos los países donde estas empresas operan. Mediante ese enfoque, se estimula el diálogo social local y se asegura, probablemente, una implementación más efectiva, lo que posiblemente estimula la descentralización de las negociaciones.

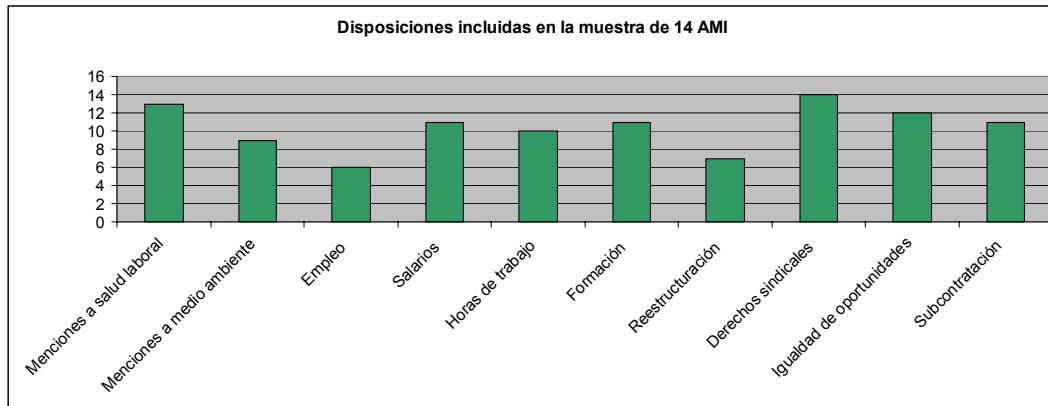
Contenido y alcance: cláusulas sobre salud laboral y medio ambiente

En relación a su contenido, típicamente los AMI contienen cláusulas que se centran en categorías amplias de normas: principios y derechos laborales fundamentales (derechos sindicales, igualdad de oportunidades, abolición del trabajo forzoso, eliminación del trabajo infantil) y términos y condiciones mínimas de empleo (horario de trabajo, salario, y otras cuestiones relacionadas al empleo, como capacitación, subcontratación y reestructuración).

La salud laboral y el medio ambiente son también dos puntos importantes de los contenidos. De los 72 AMI, 58 incluyen menciones a salud laboral y 49 contienen cláusulas específicas relacionadas a la misma. Con respecto a la cuestión ambiental, 33 acuerdos mencionan la protección ambiental y 22 incluyen cláusulas específicas relacionadas al medio ambiente.

La siguiente figura destaca los diferentes temas que se abordan en los 14 AMI analizados.

Figura 2 – Disposiciones incluidas en la muestra de 14 AMI



Los AMI tienden a reflejar los principios y los temas de negociación abordados en los convenios colectivos, pero en comparación con las relaciones laborales en el ámbito nacional, los AMI son más generales y ofrecen una enorme flexibilidad en términos de contenido. Para algunos aspectos, como el salario, evidentemente es mucho más complejo tratar las especificidades en los AMI que en los convenios colectivos. Sin embargo, para otras cuestiones, como la salud laboral y el medio ambiente, parece más sencillo ir al detalle. Un ejemplo puede ser la búsqueda de armonización de las normas para que los trabajadores de un país no estén expuestos a sustancias que están prohibidas en otro. No obstante, se han destacado diferencias sustanciales entre diferentes acuerdos marco en temas de salud laboral y medio ambiente.

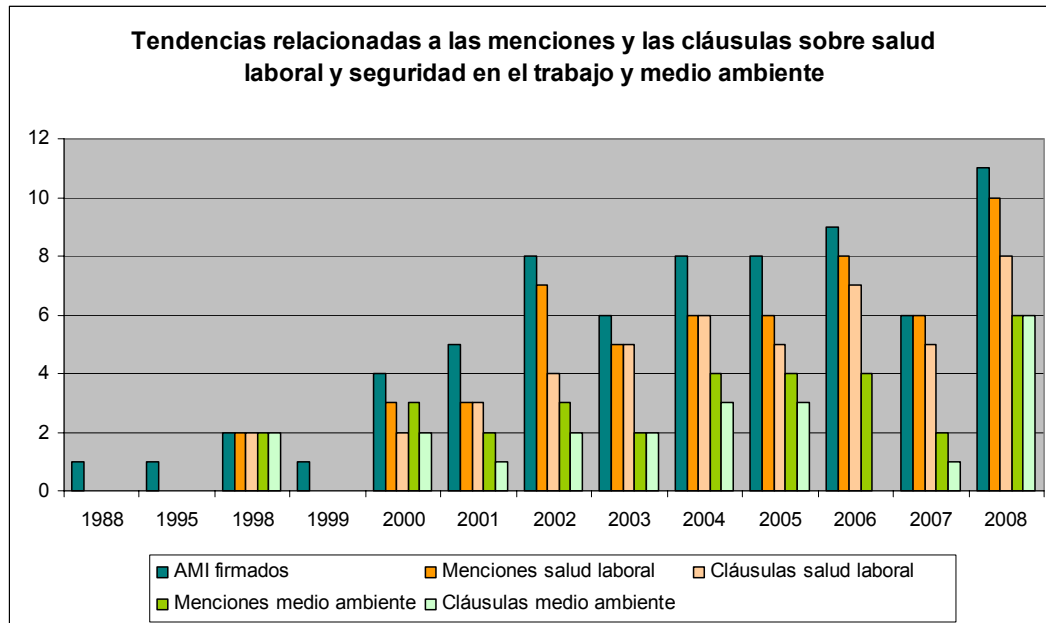
En cualquier caso, si bien los AMI no son demasiado concretos en comparación con los convenios colectivos, son mucho más específicos que los códigos de conducta, por ejemplo cuando tratan cuestiones como la salud y las condiciones laborales, entre otras. La única excepción se encuentra en los temas ambientales, que tienden a aparecer de manera bastante general en los AMI, pero se presentan en más detalle en las políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) y los códigos de conducta.

Como parte de su desarrollo, los AMI están creciendo cada vez más en alcance (disposiciones para una mayor diversidad de áreas en los acuerdos), así como en su cobertura (proveedores y subcontratistas) y su cumplimiento (disposiciones para la implementación).

El aumento de la cantidad de temas que abarcan puede ser un área particularmente sensible. Los temas que se incluyen, es decir que están en la agenda, son esenciales en el concepto de relaciones laborales y diálogo social. Los diferentes actores reconocen la legitimidad de las otras partes en ciertos aspectos, pero no en otros. La inclusión de nuevos temas es por ello una cuestión delicada que no puede ser tomada a la ligera.

Tanto la salud laboral como el medio ambiente se han incluido en los AMI de un modo constante. La siguiente figura ilustra esta tendencia. Debe hacerse una distinción entre una mención y una cláusula: una mención se toma como una referencia general a los conceptos pero sin disposiciones específicas, mientras que una cláusula se refiere a un párrafo o una sección incluida en el texto y que contiene detalles específicos.

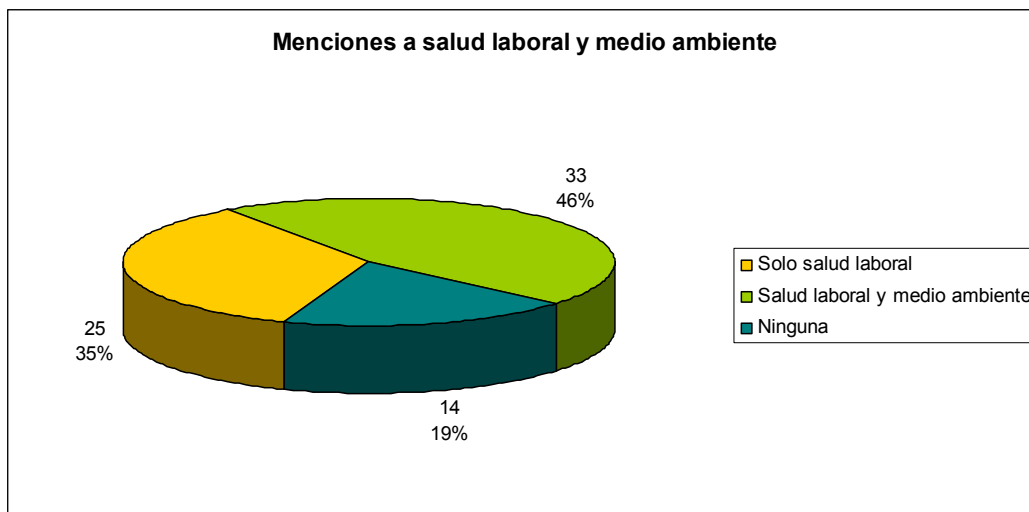
Figura 3 – Tendencias relacionadas a las menciones y las cláusulas sobre salud laboral y seguridad en el trabajo y medio ambiente



Es muy destacable, que hasta ahora no se ha desarrollado ningún AMI que incluya referencias al medio ambiente sin incluir referencias a la salud laboral. Cuando se menciona el medio ambiente, existen también menciones a la salud laboral, bien sea apareciendo de manera conjunta en el texto o en secciones distintas. Esto demuestra el vínculo explicado en la introducción, cuyas consecuencias serán recogidas en las conclusiones.



Figura 4 – Menciones a salud laboral y medio ambiente.



En el contenido de los AMI, la responsabilidad sobre la implementación de las políticas acordadas recae en la empresa, ya que es la única parte con capacidad real de tomar decisiones sobre el cumplimiento de los compromisos. Los representantes sindicales entrevistados generalmente destacaron que la responsabilidad a la hora de la ejecución es de las empresas. Sin embargo, muy a menudo, la salud laboral y el medio ambiente se toman como una responsabilidad conjunta y así se incluyen en los acuerdos. En relación a la salud laboral y el medio ambiente, tanto los empleadores como los trabajadores establecen en el AMI que los compromisos son compartidos.

La importancia de los temas varía mucho de sector en sector. A pesar del reconocimiento extendido de la salud laboral como un problema central relacionado a todo tipo de producción y trabajo, su importancia ha sido más evidente en sectores como la minería, la industria química y la construcción donde la exposición a los riesgos es mayor o más visible. De la misma manera, la importancia de las políticas ambientales va a variar mucho según el sector. La necesidad de impulsar cambios en los métodos productivos va a estar determinada mayormente por fuerzas como la presión para minimizar el impacto ambiental, el cumplimiento de la legislación nacional, y la necesidad de cumplir con los acuerdos internacionales (en temas como el cambio climático). La variable sectorial es muy significativa.

Por ello no debe extrañarnos que en el tratamiento de estas áreas de acción el grado de implicación de las federaciones internacionales varíe considerablemente. En cuanto a salud laboral, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) presentan los mayores índices de inclusión de estas cláusulas entre los que han firmado más de un acuerdo (88,9%, 92,7% y 86,7% respectivamente). El nivel de incorporación de cláusulas sobre salud laboral de UNI Sindicato Global es algo menor, las incluye solamente en un 71,4%. Estas cifras pueden explicarse porque, para el sector de servicios, la salud de los trabajadores es un problema de menor visibilidad.

Existe en general un menor número de AMI que cubren las cuestiones ambientales, pero también se dan diferencias entre sectores: ICEM es el primero con 71,4% de acuerdos en los que se hace referencia al medio ambiente; FITIM y UNI, alrededor de 40% (38,9% y 38,1% respectivamente). En la federación de la construcción (ICM), los acuerdos hacen referencia al medioambiente en un 53,3% de los casos.



De acuerdo con la investigación, existen tres razones fundamentales que ayudan a comprender porqué se incluyen o no esos contenidos en los acuerdos:

- Percepción de la relevancia: en algunos casos, una de las partes no considera que el tema sea de relevancia. En términos generales, no se considera una prioridad.
- Consideración del AMI en relación con otras políticas o códigos de conducta de la empresa. En ciertos casos, el acuerdo marco se considera “complementario a lo que ya existe” en los códigos de conducta. Como el medio ambiente se incluye generalmente en los acuerdos voluntarios, este enfoque tiende a excluirlos del acuerdo. También puede suceder con la salud laboral. En otros casos, el enfoque seguido es el opuesto, se considera que las diferentes iniciativas deben ser “coherentes”. En esos casos, las cuestiones de salud laboral y, particularmente, de medio ambiente, se van a incluir en el AMI como resultado de una transferencia de los códigos de conducta, que suelen contener políticas ambientales más profundas, y eso otorga un mayor alcance al contenido.

Detrás de esta razón, que parece bastante formal, de que exista un enfoque “complementario” o “coherente”, normalmente se encuentra la consideración de que el tema sea objeto para el diálogo social o de que no lo sea. Las cuestiones ambientales o de salud laboral estarán reflejadas en el AMI, principalmente, si las organizaciones sindicales desean participar de la definición de estas políticas y demandan su inclusión y si, por su lado, la empresa está dispuesta a aceptarlo en el marco del diálogo social. Habrá temas que los agentes sociales podrían considerar importante discutir pero que tendrán un espacio fuera de las negociaciones del diálogo social. Por ejemplo, los sindicatos o empresas podrían querer tratar la cuestión ambiental mediante comités multi-actores relacionados con la iniciativa de la responsabilidad social empresarial (RSE).

- Amplitud y estructura del acuerdo: en términos globales el nivel de especificidad del texto va a determinar la concreción de estos temas. Algunos AMI son bastante esquemáticos y solamente tratan un grupo limitado de temas (como el reconocimiento de la libertad de asociación). Los acuerdos cuyos contenidos son más elaborados, generalmente, tienden a incluir referencias a la salud laboral y al medio ambiente.

De acuerdo con las razones mencionadas previamente para la inclusión o no de los temas y en combinación con el grado de implementación de las cláusulas cuando éstas se incluyen, los 14 acuerdos marco analizados pueden clasificarse en cuatro categorías:

- Categoría 1: La salud laboral y el medio ambiente no se consideran relevantes. Una o las dos partes no consideran esas cuestiones relevantes o importantes.
- Categoría 2: La salud laboral y el medio ambiente se incluyen en otros marcos: se argumenta que estas cuestiones son tratadas en otros espacios o por otras iniciativas en las que los trabajadores pueden o no participar. No se consideran temas a incluir en las negociaciones entre trabajadores y empleadores o por lo menos no en los acuerdos marco internacionales.
- Categoría 3: Se hace mención a la salud laboral y el medio ambiente pero no de forma elaborada: este es el caso cuando hay una mención a un compromiso simbólico o teórico sin obligación de implementación para ninguna de las partes. Esto puede ser consecuencia de ciertas dificultades para trasladar los compromisos a la práctica o de la inclusión automática de lenguaje presente en los códigos de conducta para dar una imagen coherente a la empresa (sobre todo cuando se trata de menciones sobre medio ambiente).
- Categoría 4: Los temas de salud laboral y del medio ambiente son desarrollados o presentan un potencial de progreso y desarrollo: en esta categoría se incluyen acuerdos que contienen medidas en ejecución relativas a la salud laboral y el medio ambiente, aunque puedan mejorarse. También se encuentran aquellos que están en



una fase preliminar pero que cuentan con las condiciones para completar su elaboración.

Tabla 1 – Clasificación de los 14 AMI analizados:

Empresa	AMI	
	Cláusulas sobre salud laboral	Cláusulas sobre medio ambiente
Chiquita	Categoría 4 <i>(Incorporación de cláusulas, comité conjunto de revisión que se reúne una vez al año).</i>	Categoría 2 <i>(Se considera que el medio ambiente está impulsado por otros instrumentos, no por los AMI).</i>
Danone	Categoría 2 <i>(Se considera que está tratado en otros instrumentos).</i>	Categoría 2 <i>(No existe demanda).</i>
Danske Bank	Categoría 3 <i>(Es una cláusula clara y directa, si bien la salud laboral no son una preocupación importante).</i>	Categoría 1 <i>(Ni la empresa ni los sindicatos la consideran un tema para AMI).</i>
EDF	Categoría 4 <i>(Incorporación de varias cláusulas, comité y consejo conjuntos, visitas nacionales).</i>	Categoría 4 <i>(Incorporación de cláusulas).</i>
Ikea	Categoría 3	Categoría 2* <i>(*El formato de este AMI es diferente a otros y hace referencia a documentos externos).</i>
Inditex (ITGLWF)	Categoría 3 <i>(ya mencionado)</i>	Categoría 3 <i>(ya mencionado)</i>
Inditex (UNI Global Union)	Categoría 3	Categoría 1
Lafarge	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula, grupo de referencia conjunto).</i>	Categoría 3 <i>(Se hace mención pero no incluyen cláusulas).</i>
Nampak	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula, comité de salud laboral. Se considera que el acuerdo tuvo un papel importante en la salud laboral).</i>	Categoría 2 <i>(Se hace mención pero no se incluyen cláusulas. Se dice que ya ha sido tratado en otros instrumentos como parte de la política de la empresa).</i>
Peugeot	Categoría 4	Categoría 1
Rodhia	Categoría 4	Categoría 4
Royal Bam Group	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula. Comité de referencia conjunto. Se considera que el acuerdo tuvo un papel importante en la salud laboral).</i>	Categoría 2 <i>(Se dice que ya ha sido tratado en otros instrumentos. Se hace mención pero no incluyen cláusulas)</i>
Statoil	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula. Se considera que el acuerdo tuvo un papel importante en la salud laboral).</i>	Categoría 4 <i>(Cláusulas con enfoque preventivo. Incluyen tecnologías que tienen en cuenta el medio ambiente y la responsabilidad ambiental).</i>
Umicore	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula, comité conjunto).</i>	Categoría 4 <i>(Incorporación de una cláusula, comité conjunto. Vinculan el acuerdo a las políticas).</i>
WAZ	Categoría 1 <i>(Se hace mención pero no incluyen cláusulas).</i>	Categoría 1 <i>(No se considera pertinente al sector y no existe demanda).</i>

Inclusión del medio ambiente en los AMI

Centrándonos en los contenidos medioambientales, de los 72 acuerdos marco firmados, 33 mencionan al medio ambiente (48,4%) y 22 (30,5%) incluyen cláusulas ambientales. Aunque la literatura sobre el tema tiende a indicar que el medio ambiente se está incluyendo cada vez más en los acuerdos marco, las conclusiones del presente estudio indican que lo que existe es una mejora en la calidad de las referencias al mismo. Se está progresando de meras menciones hacia cláusulas de mayor magnitud y hacia la elaboración de contenidos o procedimientos específicos para su implementación. En los últimos dos años, todos los



acuerdos firmados que contienen una mención sobre la protección ambiental tienen una cláusula específica dedicada a las acciones (figura 4).

La inclusión de referencias al medio ambiente varía según el sector y los desafíos asociados. En general, los sectores más contaminantes son los que incluyen la mayor cantidad de cláusulas ambientales. Pero es necesario tener en cuenta otras razones para comprender las diferencias que existen. Por ejemplo, los AMI en el sector metalúrgico (que tiene un impacto ambiental sustancial) presentan menor cantidad de referencias sobre protección ambiental si se los compara con los acuerdos firmados en el sector de la industria química. Lo que explica esa diferencia es la naturaleza de las propuestas que plantearon las diferentes organizaciones sindicales, ya que como se ha mencionado los acuerdos surgen en gran parte de las demandas de los sindicatos. Eso significa que hay mayor cantidad de propuestas para incluir las cuestiones ambientales por parte de la federación sindical de la industria química, ICEM, que por parte de la federación sindical del sector metalúrgico, FITIM.

Como se ha mencionado anteriormente, la introducción de la cuestión ambiental en los marcos internacionales ha estado muy ligada a las políticas sobre responsabilidad social empresarial de las multinacionales. En algunos casos, las referencias en los códigos de conducta se han transferido a los AMI como una especie de contagio o trasvase. Esto significa que el tema del medio ambiente no se ha incluido para implementarlo mediante un AMI sino como una forma de mantener una coherencia con otras políticas relacionadas a la reputación de las empresas multinacionales. Este es el caso de muchos de los acuerdos que incluyen menciones sobre medio ambiente y no cláusulas.

Sin embargo, hay una tendencia general al cambio. Los sindicatos están cada vez más involucrados con el tema ambiental y, a su vez, las y los trabajadores tienen una mayor conciencia sobre la necesidad de desarrollar empleos decentes y sostenibles para el futuro. Por lo tanto, los sindicatos demandan mayor acceso al proceso de elaboración y supervisión de políticas ambientales. En este sentido, las federaciones sindicales internacionales profundizan cada vez más el desarrollo de políticas y estrategias asociadas a cuestiones ambientales, algunas se reflejarán en los acuerdos, pero muchas otras se promoverán por medio de otros canales.

Las cuestiones relacionadas a la sostenibilidad ambiental tienen en general un alcance mundial. Las decisiones estratégicas con respecto a los procesos productivos van a depender cada vez más de las políticas ambientales destinadas a mitigar el impacto de la producción sobre los recursos naturales y, por lo tanto, pueden ser de gran interés para el diálogo social mundial. La adopción progresiva de normas y convenios internacionales va a contribuir a incrementar la importancia de estos y es muy probable que les otorguen una presencia más destacada en los AMI. En la lucha contra los efectos adversos de la globalización, las normas relativas al trabajo y el medio ambiente son probablemente los dos aspectos más urgentes.

En este sentido, de la misma forma que en el diálogo social los temas locales y nacionales influyen en los debates internacionales, el progreso y los logros del ámbito internacional pueden repercutir en la escena nacional. Por lo tanto, abordar la protección ambiental de las y los trabajadores a nivel mundial a través de los acuerdos marco u otros instrumentos puede facilitar la acción sindical en la esfera nacional y a nivel de la empresa.

No obstante, a pesar de los ejemplos positivos, todavía existen muchos obstáculos para la integración completa. En primer lugar, aunque en ocasiones, los representantes de las empresas han promovido la inclusión de estas cuestiones para mantener una “coherencia” con sus estrategias generales de comunicación en el campo de la responsabilidad social empresarial, no creen en la capacidad de los trabajadores para contribuir de manera significativa al debate. Algunos de los representantes de las multinacionales entrevistados no creen que los trabajadores sean capaces de contribuir a las políticas de gestión medioambiental. Esta situación indica que aunque los temas estén presentes en los acuerdos, no se convertirán fácilmente en temas de negociación entre las partes. Por otro lado, también



evidencia la necesidad de mayor formación y capacitación a los trabajadores sobre el tema y la puesta en marcha de medidas más proactivas.

En otros casos, son las organizaciones sindicales mismas las que consideran que sus prioridades se encuentran en otras áreas y que la acción relacionada con las cuestiones medioambientales tiene un lugar secundario. Esta interpretación está influida por el hecho de que las demandas laborales tradicionales no han logrado resultados aceptables, que de haberse logrado, permitirían a los sindicatos prestarle una mayor atención a otros asuntos sociales o ambientales.

Además, los sindicatos no están satisfechos con el nivel de atención que las empresas multinacionales dan a los temas laborales y ambientales y con el interés desigual a la hora de firmar iniciativas voluntarias para mejorarlos. Con el propósito de aumentar la reputación de una empresa, en lugar de los AMI, se prefiere participar de las iniciativas voluntarias asociadas a lo ambiental. Por eso, algunos sindicalistas consideran que el tema del medio ambiente es “suave” y menos conflictivo para las empresas multinacionales. La realidad es que las empresas multinacionales tienden a ser influenciadas y a reaccionar ante las presiones públicas (principalmente de consumidores e inversionistas) y, según parece, estos grupos plantean más demandas relacionadas con la sostenibilidad ambiental que con la protección de los derechos laborales y sindicales.

Para las empresas analizadas, la visibilidad de las políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) es mucho mayor que la que se presta a los acuerdos marco. Por ejemplo, de las 14 empresas analizadas, en 5 de ellos la RSE ocupa un lugar importante en el sitio de internet, mientras que el AMI no tiene ningún lugar. Solamente en uno de los casos estudiados, el Danske Bank, el nivel de visibilidad es comparable.

Tabla 2 – Visibilidad de los AMI y de la RSE

Empresa	Visibilidad en el sitio de Internet	
	AMI	RSE
Chiquita	Sin visibilidad	Visibilidad media
Danone	Sin visibilidad	Visibilidad alta
Danske Bank	Visibilidad media	Visibilidad media-alta
EDF	Sin visibilidad	Visibilidad alta
Ikea	Visibilidad baja	Visibilidad alta
Inditex	Sin visibilidad	Visibilidad media-alta
Lafarge	Sin visibilidad	Visibilidad alta
Nampak	Sin visibilidad	Visibilidad media
Peugeot	Visibilidad media	Visibilidad alta
Rodhia	Visibilidad alta	Visibilidad alta
Royal Bam Group	Sin visibilidad	Visibilidad media-alta
Statoil	Visibilidad baja	Visibilidad alta
Umicore	Sin visibilidad	Visibilidad alta
WAZ	Visibilidad baja	Visibilidad baja

La naturaleza del contenido de las cláusulas medioambientales es muy diversa en los acuerdos marco; se incluyen desde referencias sobre el impacto en los recursos naturales y la biodiversidad, al cambio climático o la gestión de residuos, etc. En ciertos casos, el acuerdo apunta a un compromiso para promover tecnologías limpias, las mejores prácticas disponibles o el principio de precaución.⁵ En términos generales, las menciones y las cláusulas medioambientales expresan una diversidad más amplia que las referidas a la salud laboral o a las normas laborales básicas. Una explicación posible es la percepción de que el medio ambiente abarca una serie más amplia de elementos; otra puede estar relacionada a las dificultades de los sindicatos para identificar y centrarse en objetivos concretos, en relación, por ejemplo, a convenios ambientales específicos, lo que lleva a una dificultad para priorizar los temas a incluirlos en el acuerdo.

⁵ La lista detallada de los contenidos ambientales cubiertos por los AMI está disponible en el informe completo.

Aunque está siendo mejorado en los acuerdos recientemente firmados, los mecanismos de implementación son generalmente vagos. Para las cláusulas medioambientales, los mecanismos de implementación y supervisión están menos desarrollados todavía que para otros compromisos. Normalmente, los únicos casos en los que están bien definidos son los casos en los que están tratados conjuntamente con las de salud laboral mediante los comités conjuntos. Este también es un aspecto importante que se recupera en las conclusiones. Es importante destacar, aquí, que algunas de las empresas estudiadas, como EDF, Rhodia y Arcelor Mital, cuentan con acuerdos específicos sobre salud laboral y también lograron enfoques innovadores en el campo ambiental.

Como para el resto de los contenidos, es fundamental abordar procedimientos de implementación y supervisión para asegurar que los diferentes compromisos conduzcan a resultados positivos. Las reuniones anuales de los comités conjuntos constituyen el medio más extendido de supervisión de los AMI. Dichas reuniones representan el canal principal de debate y de resolución de conflictos relacionados con el acuerdo y su progreso. Como respuesta a la presión de las organizaciones sindicales internacionales, las reuniones anuales se combinan cada vez más con visitas conjuntas a los diferentes centros de trabajo por parte de representantes internacionales de las empresas y de los sindicatos.

Pero para alcanzar los objetivos, la supervisión debería institucionalizarse en todos los niveles. Los sindicatos en el ámbito local y nacional son fundamentales para garantizar resultados positivos y los comités conjuntos locales resultan esenciales para asegurar la implementación de las cláusulas del acuerdo. En el caso particular de las provisiones de medioambiente los comités de salud laboral y medioambiente pueden ser una herramienta fundamental y una interesante ventaja.

Para guiar la implementación y la supervisión por parte de los comités locales e internacionales, también va a ser importante establecer indicadores. Por ejemplo, Rhodia y EDF han establecido indicadores específicos para evaluar el progreso.

Probablemente la principal diferencia o especificidad de los contenidos medioambientales respecto a otras provisiones de los acuerdos, particularmente cuando los comparamos con los de salud laboral, es la falta de referencias a los convenios internacionales. Si bien ciertas cláusulas ambientales destacan la necesidad de atenerse a las reglas internacionales, en general, no existen referencias concretas a convenios o normas específicas. En esta esfera, las mejoras son relativamente fáciles de introducir, incluyendo referencias a los acuerdos medioambientales internacionales que se consideren pertinentes. Esto tendría consecuencias muy positivas para guiar la ejecución y el control de los compromisos.

A lo largo de los acuerdos un aspecto muy importante es la referencia a subcontratistas. Su inclusión progresiva es fundamental para el tratamiento de los problemas relacionados con la globalización. En general, los AMI tienden a destacar la necesidad de que la cadena de proveedores se ajuste a las mismas normas que la multinacional en cuestión. Dos empresas —Impregilo y EDF— hacen referencia específicamente a los subcontratistas al referirse a las normas ambientales, y otras dos empresas —Ikea e Inditex— tienen AMI dirigidos particularmente a los subcontratistas.

Como los acuerdos marco se negocian bilateralmente entre los empleadores y los representantes de las y los trabajadores, la participación de otros actores es limitada. Esa negociación bilateral ofrece la ventaja de tratar temas internos específicos, por lo tanto, se basa en un enfoque formativo, como ya se explicó. Sin embargo, este proceso puede verse también como una pérdida de oportunidad para adquirir conocimiento técnico y obtener apoyo de otros actores sociales. Solamente hay un texto que incluye una referencia a la posible participación de otros actores sociales (por ejemplo, las ONG) en el proceso de supervisión. Algunos de los entrevistados destacaron su interés por una mayor participación de otros actores. En última instancia, el éxito depende de la optimización de las capacidades de los diferentes agentes y, a la vez, de la búsqueda de sinergias y modos de acción complementarios. La consolidación y el

desarrollo de las alianzas y los foros pueden beneficiar a las cuestiones laborales y a las ambientales.

Inclusión de la salud laboral en los AMI

Es necesario destacar que las cláusulas relativas a la salud laboral han generado algunos de los contenidos más detallados y específicos de los acuerdos marco, y superan en número a las referencias sobre salario y horario laboral (temas que evidentemente son mucho más polémicos). Tal como señaló uno de los entrevistados, la salud laboral es un problema “verdaderamente internacional”, ya que las empresas son igualmente responsables de la salud de todos sus trabajadores, más allá de su ubicación geográfica. Por lo tanto, no sorprende observar que las cuestiones relacionadas a la salud laboral ocupan un lugar destacado en la mayoría de los AMI.

De los 72 textos, 58 incluyen referencias a la salud laboral y 49 contienen cláusulas específicas. Su presencia y su importancia en los acuerdos difieren de las de las cláusulas ambientales. La salud laboral es un tema consolidado para el diálogo social. Un 36,2%⁶ de los AMI hace referencia específica a la salud de los trabajadores como parte del diálogo social. Aunque algunas empresas traten las cuestiones relacionadas a la salud laboral con poca o ninguna participación de los trabajadores, la mayoría de los acuerdos aborda la necesidad de una mayor participación de los trabajadores y los sindicatos. En la mayoría de los casos, la salud laboral es un área muy valorada que cuenta con estructuras de trabajo sólidas en el ámbito local y nacional.

Para los sindicatos, uno de los objetivos centrales de los AMI es ampliar la organización de los trabajadores. Estos acuerdos representan instrumentos interesantes para organizar a trabajadores en aquellos centros de producción donde las organizaciones sindicales son débiles. Del mismo modo, la acción en defensa de la salud de los trabajadores también permite a los sindicatos atraer nuevos miembros. Para los empleadores, son temas que generalmente se perciben como menos conflictivos que otros y que benefician las actividades de la empresa (por ejemplo, por la reducción de los accidentes de trabajo).

Tal como se ha explicado, una de las mayores diferencias entre abordar la salud laboral y el medio ambiente es la inclusión o no inclusión de referencias para el cumplimiento con normas internacionales. En el caso de la salud laboral, por ejemplo, se especifican claramente los Convenios de la OIT. Una posible explicación de esa diferencia puede ser que los sindicatos tienen una mayor conciencia de estas normas (como cofirmantes en la estructura tripartita de la OIT) y que promoverlas constituye tradicionalmente una parte importante de la acción sindical tanto en los países desarrollados como en desarrollo.

Un 39,7%⁷ de los AMI hace referencia directa al Convenio sobre seguridad y salud de la OIT (1983), que se ocupa de la seguridad y la salud y el ambiente laboral. Ocho⁸ de los AMI hacen referencia al Convenio 167 (1988) cuyo objetivo es promover la salud y la seguridad en la industria de la construcción. Diez⁹ de los AMI (17,2%) incluyen referencias a las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

En términos de cómo están planteados los objetivos, las cláusulas de salud laboral tienen diferencias notables. En algunos acuerdos sobre salud laboral, los objetivos finales están planteados muy claramente, lo que no es siempre el caso para otras cláusulas. En este

⁶ Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, Telecom Francia, Euradius, PSA, Telecom Portugal, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE; Fraudenberg, Wilkham, Italmanceti

⁷ Ability, Brunel, Danske Bank, Elanders, Euradius, Icomon, IKEA, Impregilo, Inditex, Italcementi, ISS, Lafarge, Nampak, OTE, Telecom Portugal, PSA Peugeot Citroën, Royal Bam, Stabilo, Staedtler, Telefonica, Veidekke, Volker Wessels.

⁸ Impregilo, Italcementi, ISS, OTE, Telecom Portugal, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels.

⁹ Lafarge, Impregilo, Italcementi, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels, Nampak, Aker, Elanders, Staedler.



sentido, debería hacerse hincapié en que siete¹⁰ de los acuerdos han definido como objetivo la eliminación total de accidentes: Cero Accidentes.

Como se ha planteado previamente, es importante establecer comités conjuntos en el ámbito nacional e internacional para la implementación y la supervisión de los acuerdos. En el caso de la salud laboral, normalmente ya existen estructuras y comités locales y nacionales que tratan el tema, o se da una tendencia hacia su creación. Por lo tanto, el AMI se puede beneficiar de esas estructuras para la eficacia de la implementación y el seguimiento. Los textos de los AMI reflejan esta realidad y mencionan los compromisos tanto para fortalecer los comités existentes como para promover su creación donde no los hay. En ese sentido, el acuerdo específico de Arcelor Mittal puede tomarse como modelo.

En la mayoría de los casos, la salud laboral es un campo muy valorado para los actores internacionales que perciben resultados reales de ejecución. Los entrevistados tienden a señalar grandes avances en el área y, con frecuencia, las empresas reconocen el papel fundamental de las organizaciones sindicales en el proceso.

Desde el momento de la firma hasta la implementación, el objetivo de algunos acuerdos marco es asegurar los mismos derechos para los trabajadores de las empresas multinacionales y para los subcontratistas. Sin embargo, solamente cinco acuerdos¹¹ han incluido una cláusula que detalla la forma en que se van a promover las políticas sobre salud y seguridad entre esos otros trabajadores.

Para terminar, uno de los elementos fundamentales sobre salud laboral es la promoción de programas de formación y capacitación específicos sobre el tema, esto se incluye en veinte de los AMI¹². Junto con el reconocimiento de la libre asociación y la prohibición del trabajo infantil, la capacitación sobre salud laboral es el compromiso concreto más frecuente de todos los acuerdos marco. Las referencias a la formación y capacitación aparecen en el 64% de los AMI¹³, y casi el 30% contiene una referencia específica a la capacitación en temas de salud laboral. Es extraordinario observar que en 5 de los AMI —Aker, Arcelor, Brunel, PSA, SFK y Takashimaya— existe un compromiso para extender la capacitación a todos los trabajadores. Esos acuerdos fueron negociados mayormente por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Comentarios finales

Los contenidos de los AMI, evidentemente, reflejan los temas que se consideran parte del diálogo social en el ámbito nacional (en las sedes) y en el internacional. Aunque varían sustancialmente según el lugar, en la actualidad, la salud laboral ocupa un lugar destacado en las negociaciones entre los trabajadores y las empresas. Existen otros temas, como el medio ambiente, que están comenzando a integrarse en las demandas de los sindicatos. El objetivo inicial de los AMI era asegurar la igualdad de derechos para los trabajadores con respecto a las condiciones laborales en las empresas multinacionales. La realización del potencial de las cláusulas ambientales apareció sólo en una etapa posterior y de manera comprensiblemente secundaria.

En la práctica, la introducción de las cuestiones ambientales a la acción sindical y la posibilidad de verlas convertirse en un tema de negociación ha sido, en gran parte, promovida por la acción en la salud laboral y su relación. Aunque, en la actualidad, ambas áreas tienden a estar separadas, los comités de seguridad y salud laboral y de medio ambiente son fundamentales para la inclusión de esos temas, en la capacitación técnica y para explorar las

¹⁰ Aker, Arcelor, Brunel, PSA, Veidekke, Lafarge, Impregilo.

¹¹ EDF, IKEA, Inditex, Italcementi y Rhodia.

¹² Aker, Ability, Euradious, Takashimaya, Icommon, Italmanjeti, Arcelor Mittal, Inditex, Volker wessels, Staedler, Elanders, Telecom Portugal, Veidekke, Lukoil, OTE, EDF, Nampak, Statoil, Impregilo.

¹³ Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter; marzo de 2008, *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)



posibilidades de traducir cuestiones ambientales “externas” en acciones al interior de las empresas.

Este es uno de los aspectos centrales para el desarrollo de la salud laboral y del medio ambiente en los AMI. En el caso de la salud laboral, normalmente, las estructuras y los comités locales se han establecido para tratar el tema, o existe el proyecto de crearlos. Por lo tanto, no sorprende que el progreso sea más rápido en estas áreas ya que pueden beneficiarse de las estructuras sólidas para la eficacia de la implementación y el seguimiento. Por otra parte, estas estructuras también pueden facilitar la implementación y el seguimiento de las cuestiones ambientales, especialmente, cuando se presentan en juntas como “salud laboral y medio ambiente”.

La salud laboral también es una cuestión que se refleja ampliamente en los códigos de conducta unilaterales (88% de los 50 códigos de conducta analizados). Es un tema que ocupa un lugar muy importante en relación con la responsabilidad social empresarial. Sin embargo, lo importante es que en comparación con los códigos de conducta, los AMI, generalmente, implican un enfoque más “formativo” que “afirmativo”, es decir, que intentan lograr una serie de objetivos que van más allá de la mera afirmación de prácticas previas. La participación sindical facilita este enfoque mediante la toma de conciencia de las y los trabajadores por medio de la formación, información y capacitación. Esto es esencial para avanzar hacia una mejor salud laboral y una mejor protección del medio ambiente en las empresas multinacionales. Los beneficios del diálogo social como medio para mejorar la salud de los trabajadores son ampliamente reconocidos. Sin embargo, los beneficios de la participación de los trabajadores en cuestiones ambientales son menos evidentes para los directivos de las empresas.

Otro aspecto importante que merece mencionarse es que al tratar esos temas por medio de los acuerdos marco, los procesos de supervisión e implementación cuentan con un “control interno” por parte de los trabajadores, quienes pueden verificar y contrastar la fiabilidad de la información que provee la empresa. Ese sistema de “doble verificación” es más difícil de lograr en el caso de los códigos de conducta.

Otra ventaja de tratar la salud laboral y el medio ambiente en el contexto de los acuerdos marco está relacionada con la extensión de los compromisos, puesto que abarcan en más ocasiones a los proveedores y otros actores de la cadena de suministro; dicha extensión tiene mayor alcance en los AMI que en los códigos de conducta. Mientras que 96% de los AMI indican explícitamente que las normas que contienen se aplican a todo el grupo, esa figura solamente alcanza 42% en el caso de los códigos de conducta.¹⁴ Esta situación presenta ventajas obvias de los AMI ya que amplían las normas laborales y ambientales a través de la información, la capacitación y la sanción de aquellos proveedores y subcontratistas que no cumplen con dichas normas. Con mucha frecuencia, en el caso de la salud laboral y el medio ambiente, la extensión del compromiso a toda la cadena de suministros está explícitamente reforzada.

Sin embargo, la visibilidad de los AMI en los portales de internet es menor que la de las políticas de responsabilidad social empresarial (RSE). De los 14 estudios de caso, solamente se puede decir que en dos de ellos los AMI y la RSE tienen la misma visibilidad en el portal de la compañía y, por los menos, en 8 de los casos no existe visibilidad de los AMI, mientras que sí la hay en el caso de la RSE y de otros códigos de conducta.

En la mayoría de los contenidos de los AMI, la responsabilidad por el cumplimiento de las políticas acordadas recae en la empresa, ya que es la única parte con la capacidad de tomar decisiones para la implementación de los compromisos. Sin embargo, para estos dos casos —salud laboral y medio ambiente—, ambos temas se redactan e incluyen en bastantes acuerdos como una responsabilidad conjunta. Para la salud laboral y el medio ambiente, tanto

¹⁴ *Codes of conduct and international framework agreements. New form of governance at company level.* Schömann, André Sobczak, Voss y Wilke.



empleadores como empleados, tal como se establece en los acuerdos, parecen compartir los compromisos.

En este sentido, es preciso destacar que, en muchos acuerdos, los representantes de los trabajadores se comprometen colectivamente —junto con los empleadores— a la protección ambiental. Estos compromisos que se encuentran en los acuerdos del sector de servicios y, en ciertos casos, en el sector de la industria química, también deberían afirmarse mediante políticas sindicales proactivas.

Una de las mayores diferencias entre los dos temas está relacionada con el hecho que los AMI hacen referencia a las normas y las regulaciones internacionales de forma desigual. En el caso de la salud laboral, los AMI mencionan los Convenios de la OIT relevantes. En el caso del medio ambiente, se hacen referencias a declaraciones generales sobre la necesidad de contar con mejores prácticas más que a normas internacionales específicas. Incluir referencias sobre los convenios internacionales relacionados al manejo de productos químicos (por ejemplo, Róterdam, Estocolmo y Basilea) o a la Convención Marco de Naciones Unidas para el Cambio Climático podría ayudar a mejorar los resultados.

En términos generales, los entrevistados percibieron que los resultados de las acciones relacionadas con la salud laboral y el medio ambiente son considerablemente mejores que las relacionadas a otros compromisos. Aunque, en algunos casos por parte sindical, hubo críticas hacia la falta de progreso en cuanto a la libertad de asociación u otros derechos básicos, en general, los sindicatos y las empresas se ha presentado satisfechos con el progreso logrado en el campo de la salud laboral y el medio ambiente

En cuanto al medio ambiente, la percepción positiva que existe podría explicarse por dos razones principales: en primer lugar, porque en comparación con otros temas, los sindicatos podrían tener menos exigencias en sus demandas; y, en segundo lugar, por el progreso concreto percibido como resultado de las acciones ambientales de las empresas por sus políticas fuera del contexto de los AMI. Con respecto a la salud laboral, los avances son más fáciles de medir y comparar, y pueden atribuirse principalmente al papel de los comités de seguridad y salud laboral. En muchas de las industrias de los sectores del acero, la energía, los productos químicos y la construcción ya se pueden ver los frutos del trabajo que realizan.

Algunas propuestas de acción

1. Claridad en la expresión de los objetivos. Cuanto mayor sea el nivel de detalle sobre la forma en que se va a establecer, implementar y evaluar el AMI, menos van a ser los errores de interpretación entre las partes. Desde un punto de vista de los objetivos existen ya muy buenos ejemplos para los temas de salud laboral, como la referencia explícita a la eliminación de accidentes laborales.
2. Referencia a normativa internacional. Estas herramientas son interesantes en la globalización porque sientan las bases para establecer derechos universales básicos en todos los centros de producción. El trabajo y el medio ambiente son los vectores más importantes del *dumping* de las multinacionales que las normativas internacionales ayudan a frenar. La referencia a los convenios medioambientales internacionales es uno de los aspectos de mejora que deberían darse, al igual que se da la generalización de la referencia a los convenios de la OIT para la salud laboral.
3. Referencia a indicadores concretos. Algunos de los acuerdos han avanzado mucho en esta dirección. Unos indicadores bien elegidos son fundamentales para la participación de los trabajadores locales en la ejecución y control conjunto. La elaboración de materiales *ad-hoc* con información sobre indicadores puede constituir un buen ejercicio para la sensibilización, la toma de conciencia y la construcción de capacidades entre las y los trabajadores.



4. Promoción de planes anuales de implementación. Una vez que se han establecido los objetivos generales del AMI, los agentes sociales deberían desarrollar planes anuales que sirvan de guía para las acciones y el control por las partes.
5. Promoción y refuerzo de los comités conjuntos de salud laboral y medio ambiente en el ámbito internacional y local. Las empresas que de verdad estén comprometidas en progresar deberían fijarse plazos para la constitución de estos comités de salud laboral y medio ambiente en todos los centros de trabajo y para la dinamización del diálogo social en los mismos.
6. Inclusión de los subcontratistas en las referencias a la salud de los trabajadores y el medio ambiente, optimizando los AMI como homogeneizadores de condiciones.
7. Mejora de la visibilidad de los AMI. En las páginas web de las empresas multinacionales, no solo con la inclusión del texto del acuerdo sino también con referencias al estado de implementación de los mismos, los resultados alcanzados, etc. Se debería prestar especial atención a los resultados concretos del establecimiento, refuerzo y trabajo conjunto de los comités de salud laboral y medio ambiente, aspectos que los entrevistados han resaltado en muchas ocasiones como avances de los acuerdos.
8. Análisis para cada uno de los temas, para ver qué aspectos están cubiertos por otras iniciativas de RSE y qué aspectos no lo están. Análisis de las ventajas e inconvenientes concretos que traen consigo el tratamiento de los temas a través de los AMI. Comparar asimismo los planes anuales de ambos tipos de iniciativas para identificar áreas de sinergia o contradicción.
9. Avance en la definición de recursos específicos para el AMI: El compromiso real de las empresas puede medirse justamente por los recursos que están dispuestos a fijar para la implementación.
10. Desarrollo de planes de formación a las y los trabajadores y sus representantes sobre salud laboral y medio ambiente. Del mismo modo que se promueven activamente la formación en salud laboral, se debe incluir la formación en medio ambiente como un elemento fundamental. Las barreras que se expresan para la participación de los trabajadores desde la dirección tienen como elemento común la falta de capacitación de los trabajadores. Deberían establecerse políticas activas, con participación de los subcontratistas.
11. Búsqueda de alianzas con otros actores para la ampliación del conocimiento técnico en ambos temas, por ejemplo las universidades, institutos técnicos y otros actores sociales como ONGs, consumidores, etc...
12. Promoción de políticas sindicales preactivas por parte de aquellas organizaciones sindicales que se han comprometido conjuntamente en los temas de salud laboral y medio ambiente, es decir, aquellas cuyos acuerdos expresan estos temas como de responsabilidad conjunta.