

**PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones
sobre Cadenas de Valor**

**CADENAS DE VALOR INTERNACIONALES:
VEINTE AÑOS DE ESTRATEGIA SINDICAL**

Alvaro Orsatti

2018

En 2017 se han cumplido veinte años desde que el sindicalismo internacional acordara un modelo de acción sistemática ante las empresas multinacionales mediante un instrumento bilateral: los Acuerdos Marco¹ (AM, en adelante) entre estructuras sindicales sectoriales, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI, en adelante)² y empresas que operan en el sector representado. El

¹ En la literatura, se utilizan alternativamente las expresiones AM “globales/mundiales” o “internacionales”, ya sea como sinónimos o reservando la segunda para aquellos acuerdos con cobertura geográfica limitada (como una subregión o región) comparativamente con otros más extensos. El término generalizado, en inglés, utiliza la segunda fórmula: “International Framework Agreement (IFA). También se utiliza ATE, Acuerdos Transnacionales de Empresa, incluyendo acuerdos firmados por las federaciones sectoriales europeas (cf Leonardi y otros, 2012). Opciones parecidas se presentan en relación a las empresas: multinacional, transnacional, global. Aquí se utiliza la primera.

² Actualmente, las FSI son ocho: IndustriALL (creada en 2012 por la fusión entre FITIM/IMF –minería y metalúrgicos-, ICEM –química, petróleo y vinculados-, y FITTVC/ITGLWF –textiles y vestimenta-), UNI (creado en 2001, por la fusión de FIET –comercio y servicios- FGI/IGF –gráficos., e IC/CI –medios.), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (cadena de la alimentación), ISP/PSI (servicios públicos), ITF/IFT (transporte), IE/EI (educación) y FIP/IFJ (periodistas) y IE/EI (educación). Las primeras FSI datan de los últimos treinta años del siglo XIX. En 1950, la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), en tanto

objetivo de estos AM es desarrollar compromisos recíprocos en relación a la dimensión laboral en las filiales/sucursales de la casa matriz. Desde entonces, se ha alcanzado una práctica bastante extensa, estimable en alrededor de 160 AM³.

Este documento describe ese consenso y esa práctica particularizando en un elemento complementario pero significativo: el tratamiento de las cadenas de valor⁴. Complementariamente, otras dos secciones son de carácter más general, referidos a los antecedentes de acuerdos previo al consenso y a evaluaciones sobre los AM firmados.

I. Antecedentes⁵

Conviene diferenciar el proceso propiamente bilateral del resultante por la acción intergubernamental (en Europa)

estructura representativa de centrales/confederaciones nacionales, estableció una alianza permanente con los por entonces se denominados genéricamente SPI (Secretariados Profesionales Internacionales). En 2001, ambas estructuras se integraron en la Agrupación Global Unions, oportunidad en que se adoptó el término FSI. En 2006, la CIOSL se convirtió en CSI, Confederación Sindical Internacional, con la incorporación de centrales que anteriormente eran parte de la CMT, Confederación Mundial de Trabajadores, y otras independientes, sin cambios en la Agrupación.

³ Cuando se incluyen acuerdos firmados en Europa con federaciones sectoriales en esa dimensión, se ha calculado que el número excede los 220 (cf Leonardi, op.cit)

⁴ El tema de las cadenas de valor es de creciente tratamiento desde los años noventa. En 2011, dos instrumentos intergubernamentales (los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" y la actualización de las Directrices OCDE sobre empresas multinacionales han incorporado capítulos específicos. En 2016, OIT aprobó la resolución "Trabajo decente en las cadenas globales de suministro". Previamente (en el Programa Global de Empleo, 2009), OIT había señalado que su instrumento principal sobre empresas multinacionales (la Declaración de 1977) involucraba también este tema, aún sin contenidos explícitos. también a las cadenas, aunque no de forma textual.

⁵ Esta sección había sido adelantada en Orsatti, 2011. incluye información detallada tomada de OIT2011a y de Leonardi, op.cit

I.1 Sindicales. Cuando, después de la segunda posguerra, comenzó el proceso más dinámico de creación de multinacionales (si bien la eclosión fue a partir de los años setenta), el sindicalismo inició una nueva etapa en su trabajo internacional.

El punto de partida parece estar en el United Autoworkers de EEUU (1953) y una práctica concreta del secretariado del sector (IMF) a fines de esa década¹, al organizar una conferencia internacional (París, 1959), que se repitió varias veces durante los diez años siguientes, y derivó en una comisión permanente. Esta iniciativa cubrió primero a Ford, General Motors y Chrysler, y luego se extendió a Volkswagen, Mercedes Benz, Fiat y Citroen.

Años después, esta experiencia se replicó en el sector de maquinaria eléctrica (incluyendo General Electric). En 1967 se estableció el Comité Europeo del Sindicalismo del Metal, focalizado en relación a Philips, para promover la acción en el lugar de trabajo, inicialmente ocupada del impacto del cambio tecnológico y de los cambios en la organización del trabajo, incluyendo redimensionamientos y reestructuraciones. La estrategia de largo plazo incluía ya una negociación colectiva transnacional. La empresa aceptó intercambiar sobre los primeros temas (en tres reuniones, hasta 1970), pero luego suspendió esta práctica.

En esos mismos años, el secretariado de la alimentación (IUF) realizó un estudio comparativo sobre salario y condiciones de trabajo en British American Tobacco, y una conferencia sectorial (en 1958-1961). Parece ser esta la primera transnacional frente a la cual hubo acciones solidarias internacionales ante el no reconocimiento de su sindicato en Pakistán (1963). En 1964 la IUF aprobó una resolución promocional de la negociación colectiva internacional, y luego continuó con esta línea estratégica en 1972, al realizarse la primera conferencia mundial de Nestlé, y crearse el Consejo Permanente sindical, al que proveyó de un boletín mensual, y desde el cual desarrolló campañas en filiales de la empresa donde había comportamientos antisindicales (en sus sucursales norteamericana y peruana, en 1973)

¹ Se ha señalado también (Dan Gallin, ex secretario general de IU, en OIT2011a) como un factor en la misma dirección el enfoque binacional del sindicalismo que se ha practicado en EEUU (con Canadá) y Reino Unido (con Irlanda).

El paso siguiente fue la creación de comités de empresa con un registro del factor transnacional, en la primera mitad de los años ochenta, para las francesas St. Gobain, Michelin, Rhone-Poulenc y Danone), la inglesa-holandesa Royal Dutch-Shell, la inglesa Thompson y la alemana Volkswagen. Es a partir del comité de Dadone que se firmó el primer AM en 1988⁶

A inicios de los años noventa, ya existían más de treinta comités (en Alemania, Francia, Italia, países escandinavos)

I.2 Intergubernamentales. El instrumento más destacado han sido CEE (Comités de Empresa Europeos), sobre la base de un proyecto inicial de 1980, y los antecedentes mencionados en la sección anterior, con el objetivo de promover la participación informativa y consultiva de los trabajadores con carácter obligatorio, en las empresas comunitarias o de dimensión comunitaria.

Por efecto de la normativa en dos años se crearon otros 300. Actualmente existen algo más de 1000, aunque todavía lejos de cubrir el universo total (2400). Los CEE han sido un factor importante en la generación o profundización de los comités mundiales y de acuerdos marco, tanto europeos como mundiales.¹

El segundo antecedente resulta de otras decisiones comunitarias europeas, en cuanto a la posibilidad de:

- “negociaciones intersectoriales”, mediante normas mínimas sobre aspectos específicos (aunque amplios) de las condiciones de

⁶ En verdad, este AM se desarrolló por temas específicos, consolidados en 1991, con posterior reinicio de este proceso y otras acumulaciones posteriores.

¹ Un ejemplo sobre cómo los CEE dinamizaron el proceso anterior es el de Phillips, quien, como se mencionó, había suspendido el dialogo social con el comité sindical en 1970, pero lo retomó en 1996 en el nuevo contexto. El sindicalismo ha centrado sus críticas a los CEE en que no se determinan necesariamente con base en los sindicatos de la empresa. Además, la comparación con el proyecto original (1980) muestra las concesiones que fue necesario hacer para que el dictamen fuera aprobado. Otro ejemplo de la dificultad para avanzar en este campo es que la revisión del dictamen, programado para el 2000, recién pudo concretarse en 2009, nuevamente alcanzado solo algunas de las propuestas del sindicalismo. Por otra parte, la obligatoriedad de los CEE depende de acciones concretas a desarrollar por los sindicatos ante las empresas, cuando estas no toman la iniciativa, lo cual, al no efectivizarse, lleva a la mencionada brecha con el potencial. Una consecuencia atractiva de la norma sobre CEE es que abarca a ETN con sede extrarregional (EEUU, Japón y otros países asiáticos). En principio, podrían también crearse CEE en multilatinas con sucursales/fiales en Europa.

trabajo, y de “disposiciones mínimas” a aplicarse en el ámbito social. Los acuerdos alcanzados siguiendo esta modalidad se refieren a: permiso parental, trabajo a tiempo parcial, contenidos de los contratos de duración determinada, teletrabajo, estrés laboral, y acceso y violencia en el trabajo.

- aprobar “textos conjuntos” sectoriales, en comités de diálogo social, con participación de las Federaciones Sectoriales Europeas. Estos acuerdos, frecuentemente denominados Acuerdos Marco Europeos, se han centrado en aspectos particulares de la política de la empresa (como la seguridad y la salud) y en su reestructuración productiva.

Otras dos iniciativas, que no tuvieron resultados concretos, son:
-a fines de la década de los años noventa, la resolución del Parlamento Europeo sobre un “código de conducta para las empresas europeas que operan en países en desarrollo”⁷.

-a mediados de la década siguiente, la Comisión Europea propuso establecer un marco jurídico facultativo para una negociación colectiva transnacional, lo que no tuvo continuidad (European Commission, 2006)

II.El Código Básico de Prácticas Laborales de1997

En los primeros años ochenta, la CIOSL explicitó una estrategia hacia las multinacionales, centrada en el apoyo a la recientemente aprobada Declaración de OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (de 1977).

⁷ El instrumento afirmaba que la autorregulación no siempre es la respuesta, a partir de lo cual pedía a la Comisión y al Consejo que elaboren propuestas para el desarrollo de una base legal adecuada para el establecimiento de un marco europeo multilateral que regule las operaciones de las empresas a escala mundial, lo que debería incluir la creación de una plataforma de seguimiento europea (PSE), en estrecha colaboración con interlocutores sociales y ongs del norte y sur. Este mecanismo de seguimiento estaría abierto a recibir quejas sobre conductas empresariales de parte de representantes comunitarios y de las partes sociales en el país de acogida, ongs u organizaciones de consumidores y víctimas individuales. El mecanismo también debería ofrecer todas las garantías de imparcialidad e independencia. De esta forma, la UE establecería las obligaciones de las multinacionales, habida cuenta de las normas internacionales mínimas existentes en el terreno del medio ambiente, el trabajo y los derechos humanos.

Posteriormente, CIOSL profundizó en el eje de la regulación estatal como eje, tanto en el plano nacional como intergubernamental, cuya expresión estratégica más importante es la Resolución “RSE en la economía global” del XVIII Congreso (2004).

- regulación nacional e internacional: incluyendo el pleno cumplimiento de la Declaración de OIT y las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales (de 1976, con actualizaciones posteriores)
- negociación colectiva y representación sindical.
- diálogo social global, a través de los AM.
- aceptación de la RSE, como complemento de la regulación y la negociación colectiva.
- promoción de la “tasa Tobin” y de un cambio en la gobernanza de las instituciones financieras internacionales.

Entre ambos momentos, CIOSL desarrolló una estrategia paralela con las estructuras sindicales internacionales de representación sectorial, los Secretariados Profesionales Internacionales, mediante la creación del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales (1990)⁸. Con esta iniciativa, CIOSL reconocía la práctica ya analizada por parte de las estructuras sectoriales, y ofrecía integrarlas a su estrategia general. Finalmente, en 1997, el Grupo acordó el Código Básico de Prácticas Laborales, que sistematizaba elementos de esta experiencia, y los proyectaba a una práctica común⁹.

⁸ Una influencia determinante en el consenso provino de ITGLWF, por la participación de su secretario general Neil Kearney (cf Kearney y Justice, 2003).

⁹La denominación del Código, en la práctica, nunca fue utilizada como tal en sus aplicaciones, generalizándose la expresión AM. Ello fue importante porque tendió a eliminar la dificultad, en términos de estrategia sindical, de utilizar la expresión “código de conducta”, es decir, la misma a que recurrían frecuentemente los empresarios, en sus instrumentos unilaterales. El mismo problema se presenta con el término responsabilidad social empresarial, aunque el sindicalismo ha tendido a aceptarlo, aunque con aclaraciones adicionales. Para dimensionar la brecha entre AM y códigos de conducta, alcanza con citar algunos ejemplos (recopilados por OIT), en que directamente se privilegia la no existencia de sindicatos: “hacer negocios de tal manera que los empleados no sientan necesidad de ser representados por sindicatos ni por otras terceras partes” (Caterpillar); “La empresa cree en un libre entorno sindical, excepto cuando las leyes y las culturas requieran que proceda de otra manera. También cree que los propios empleados son los mejor capacitados para expresar sus preocupaciones directamente a la dirección (Sara Lee); “Los empleados son animados a través de una manifestación legal de la opinión

El centro del Código estaba puesto en una declaración explícita de la empresa en cuanto a reconocer responsabilidades con sus trabajadores, incluyéndose a los ocupados en sus filiales/sucursales. Se mencionaban las normas fundamentales de trabajo definidas en OIT (en cuanto a libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación, no utilización de trabajo forzoso e infantil), el derecho a la representación en el lugar de trabajo, “salario justo”, “horas no excesivas”, “condiciones de trabajo decentes”, la oportunidad de participar en programas de formación, y consideraciones sobre la relación de empleo.

Este último aspecto introducía el tema objetivo de este documento, al afirmarse que no serían evitadas las obligaciones con los empleados provenientes de la legislación laboral y de la seguridad social mediante el uso de subcontratación. Para ello se establecía una tipología sobre “personas y empresas vinculadas, mencionando cuatro modalidades: “contratista”, “subcontratista”, “proveedor”, y “concesionario o titular de licencia o franquicia”. El Código establecía que se les requeriría, al momento de acordar la realización de tareas, que respetaran esas condiciones y colaboraran con la supervisión posterior. Asimismo, se avanzaba hacia el establecimiento de sanciones y la pérdida de la relación. Según el AM, este tratamiento se aplica en relación a las cadenas de las matrices y de las filiales/sucursales, e incluso a las de estas últimas (a ello alude la diferenciación “contratista”/“subcontratista”)

La TABLA I presenta el texto original del Código, y la TABLA II el específico sobre empresas vinculadas.

Adicionalmente, algunos Secretariados elaboraron sus propios códigos, con contenidos bastante diferenciados en relación a la cadena (TABLA III). ICM enfatizaba las cuestiones de salud y seguridad social. FITIM, introducía un grupo de supervisión, con acceso permitido a las instalaciones, un reforzamiento del criterio de las sanciones, y la promoción de que las contratistas firmen acuerdos similares con sus subcontratistas. FITTVC destacaba el trabajo a domicilio, en tanto rasgo característico del sector.

de la dirección a continuar la actual situación no sindical, pero si escogen ser representados por un sindicato, la dirección tratará con el de buena fe” (Dupont).

TABLA I. Código Básico de Prácticas Laborales, 1997. Contenidos generales

<p>I. Preámbulo</p>	<p>1. La empresa reconoce sus responsabilidades para con los trabajadores/as respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios y que dichas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores y trabajadoras relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios para (nombre de la empresa) sean o no empleados de (nombre de la empresa).</p> <p>2. Todo trabajador que produzca bienes o suministre servicios manufacturados, vendidos o distribuidos por (nombre de la empresa) debe recibir un salario justo y condiciones de trabajo decentes y debe disfrutar de las normas de trabajo internacionales establecidas por los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 138 de la OIT.</p>
<p>II. Cláusulas</p>	<p>El empleo es libremente elegido. No se utilizará trabajo forzoso, incluyendo trabajo en servidumbre o carcelario (Convenios de la OIT 29 y 105). Tampoco se exigirá a los trabajadores que dejen “depósitos” o sus papeles de identidad en manos del empleador.</p> <p>No hay discriminación en el empleo. Se velará por que se respeta la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas (Convenios de la OIT 100 y 111).</p> <p>No se usa el trabajo infantil. Sólo se contratará a trabajadores y trabajadoras de más de 15 años o por encima de la edad de escolarización obligatoria (Convenio 138 de la OIT). Se proporcionará asistencia económica transitoria y oportunidades educativas adecuadas a cualquier niño que sea desplazado del trabajo.</p> <p>Se respeta la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. El derecho de los trabajadores/as a formar sindicatos y a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente será reconocido (Convenios 87 y 98 de la OIT). Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a todos los lugares de trabajo para permitirles realizar sus funciones de representación. (Convenio 135 y Recomendación 143 de la OIT). Los empleadores deben adoptar un enfoque positivo para con las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia sus actividades de organización.</p> <p>Se pagan salarios justos. Los salarios y subsidios que se pagan por un trabajo estándar cumplirán por lo menos con las normas mínimas legales o industriales y ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y representar un ingreso discrecional. No se permitirán deducciones de los salarios por motivos disciplinarios, ni se realizarán deducciones de los salarios no previstos por la ley nacional sin el permiso expreso del trabajador. Todos los trabajadores deben recibir información escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo con respecto a los salarios antes de ser contratados y sobre detalles</p>

	<p>particulares de sus salarios para el período que se les paga cada vez que reciban un salario.</p> <p>Horas de trabajo no excesivas. Las horas de trabajo corresponderán con la legislación vigente y las normas de la industria. En cualquier caso, no se pedirá a los trabajadores/as que trabajen regularmente más de 48 horas por semana y se les dará por lo menos un día de reposo por cada período de siete días. Las horas extras deben ser voluntarias y en ningún caso exceder 12 horas al día, no podrán pedirse de forma regular y siempre deberán ser compensadas de forma extraordinaria.</p> <p>Condiciones de trabajo decentes. Se proporcionará un ambiente de trabajo seguro e higiénico y se propiciarán las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional, teniendo en cuenta el conocimiento prevaleciente de la industria y de cualquier peligro específico. Quedan estrictamente prohibidos los abusos físicos, amenazas de abusos físicos, castigos inusuales o disciplinarios, abuso sexual o de cualquier otro tipo, e intimidación por parte del empleador.</p> <p>Se establece la relación de empleo. Las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación o a través de programas de aprendizaje donde no existe una verdadera intención de impartir calificaciones o suministrar empleo regular. Se debe brindar a los trabajadores/as jóvenes la oportunidad de participar en programas de educación y formación.</p>
--	--

TABLA II. Código Básico de Prácticas Laborales, 1997. Contenidos referidos a empresas vinculadas

Definiciones	<p>A los efectos de este código:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el término “contratista” cubre cualquier persona física o legal que contrata a (nombre de la empresa) para llevar a cabo trabajos o prestar servicios. -el término “subcontratista” cubre a cualquier persona física o legal que contrata a un contratista, tal como se define más arriba, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con (nombre de la empresa). .-el término “abastecedor principal” cubre a cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa material o componentes utilizados en los productos finales, o los productos finales, comercializados por (nombre de la empresa). Un abastecedor principal puede ser alguien que provee servicios cuando estos sean considerados parte del producto final suministrado por (nombre de la empresa) -Los términos “concesionario” y “titular de licencia” cubre a cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con (nombre de la empresa), emplea para cualquier fin el nombre de (nombre de la empresa) o sus marcas o logotipo registrados y
--------------	---

	reconocidos.
Disposiciones generales	<p>1. Contenidos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios, se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados. <p>2. Antes de acordar con empresas vinculadas la realización de sus tareas demandadas, la empresa requerirá que se respeten estas condiciones y se observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos.</p> <p>3. Compromisos de las empresas vinculadas</p> <p>Las empresas vinculadas se comprometerán a apoyar y cooperar en su implementación y supervisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilitando a la empresa información pertinente respecto a sus operaciones; - permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados; - manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren; - informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este Código; - evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este Código. <p>4. Otras cláusulas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sanciones: las empresas vinculadas encontradas culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa. - Criterio no limitativo: las disposiciones del Código constituyen sólo normas mínimas. La empresa, no pretende, no utilizará, y no permitirá que ninguna otra empresa utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por la empresa o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.

TABLA III. Códigos básicos sectoriales: ICM, FITIM, FITTVC. Contenidos referidos a cadenas de valor

<p>ICM</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A las empresas vinculadas se les requerirá que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para tomar parte en las reuniones de seguridad. - La empresa y los subcontratistas deberán, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo y pagarán la seguridad social y las contribuciones a la pensión de jubilación de sus trabajadores.
<p>FITIM</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa, antes de hacer acuerdos con otras empresas, evaluará si se cumplirán las disposiciones de este Acuerdo y utilizará toda su influencia para asegurarse de que las empresas vinculadas firmen acuerdos similares con sus respectivos sindicatos. - La empresa pedirá a las empresas vinculadas que apoyen y cooperen en la aplicación y supervisión del Acuerdo, proporcionando a un grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente. - Las empresas vinculadas que violen una o varias de las condiciones del acuerdo tomarán las medidas necesarias, en conformidad con el acuerdo, y de no hacerlo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa.
<p>FITTVC</p>	<p>1. Contenidos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa reconoce que sus obligaciones se extienden a todos los trabajadores que producen bienes o servicios para la compañía sean o no empleados directos. Para ello, exigirá a las empresas vinculadas que respeten las prácticas laborales basadas en la normativa reconocida internacionalmente tal como figuran en el presente acuerdo. - La intención del Acuerdo es facilitar la negociación de convenios colectivos detallados entre afiliados de la FITTVC y la empresa y sus empresas vinculadas. Deberá por tanto servir como una importante base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena de suministros. - Los requisitos que establece este Acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio. <p>2. Compromisos de las empresas vinculadas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa estipulará y exigirá a sus empresas vinculadas que se adhieran a las normas reconocidas internacionalmente que figuran en el Acuerdo. - Antes de realizar sus pedidos, la empresa evaluará si pueden cumplirse las disposiciones del Acuerdo y hará que sea una obligación contractual que se respete de forma continua.

- La empresa no utilizará ni permitirá que las empresas vinculadas utilicen estos estándares mínimos y condiciones como el máximo alcanzable, o como las únicas condiciones permitidas por la empresa, o que sirvan como base para cualquier reclamación relativa a las normas o condiciones de empleo que deben aplicarse.
- Cuando se haya firmado un acuerdo con otra empresa vinculada, es de esperar que las negociaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo y seguridad e higiene se inicien durante el primer año de aplicación de dicho acuerdo.
- La empresa se asegurará contractualmente de que sus empresas vinculadas comprendan bien los términos del Acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo;
- El objetivo del Acuerdo es permitir una gestión local adecuada dentro de las fábricas de la cadena de suministros de la empresa. Esto sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y sus empresas vinculadas. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio.
- La empresa convertirá en obligación contractual para sus empresas vinculadas el que respeten los términos del Acuerdo y se asegurará de que todos los contratos estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos.
- La empresa establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar sus empresas vinculadas en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del Acuerdo.
- La empresa mantendrá un registro apropiado del compromiso de sus proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el Acuerdo; b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera; c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otras empresas vinculadas; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo.
- La empresa exigirá a sus empresas vinculadas que presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del Acuerdo.
- La empresa puede autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido enteramente por parte de una empresa vinculada.

	<p>3. Otras cláusulas: El compromiso de la empresa vinculada de cumplir con este procedimiento permitirá la continuación de su contrato con la empresa. En caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del Acuerdo por parte de una determinada empresa vinculada, el contrato se dará por terminado. Se entenderá por repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos similares en dos ocasiones. La empresa vinculada podrá autorizar a sus propias empresas vinculadas para que instituyan procedimientos similares. De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del Acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes firmantes del acuerdo. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del presente acuerdo. La empresa deberá incorporar como requisito en sus contratos que sus empresas vinculadas faciliten información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del Acuerdo.</p>
--	---

III. Evaluaciones generales sobre AM

Se encuentran tres fuentes de evaluaciones sobre AM: las propias FSI, otras estructuras gubernamentales y privadas vinculadas al sindicalismo, y la OIT.

En general, la atención ha estado puesta en la dimensión general de los acuerdos, sin avanzar mayormente hacia las cláusulas sobre cadena.

FSI. Se contabilizan actividades puntuales, como conferencias internacionales para la revisión de los criterios de firma de AM, creación de grupos de trabajo con igual finalidad, y resoluciones congresales que avalan la estrategia (en FITIM, UITA, ICM)

En general, las FSI han evaluado positivamente el funcionamiento de los AM, ubicando casos de aplicación exitosos¹⁰ aunque

¹⁰ En A.Latina-Caribe, aquella evaluación de 2007 destacaba experiencias positivas en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Centroamérica, en relación a empresas como Telefónica, Carrefour, Fonterra, Impregilo, Chiquita, Quebecor. Posteriormente, otros estudios referidos a UNI agregaron nuevos ejemplos (Cortina, 2011, Monzane, 2011, Rosenzweig, 2016), que incluyen el destaque de experiencias -generalmente previas a la firma de AM- de creación de comités sindicales por empresa, como embrión de futuros AM en el sector comercio (Wal Mart, Casino, y las multilatinas Ripley y

encontrando dificultades en relación a la difusión de la propia existencia del instrumento en las conducciones de las filiales/matrices y en entre los trabajadores y estructuras sindicales que operaban en relación a esas empresas. En consecuencia los procesos de seguimiento no existían o tenían limitaciones¹¹.

Un caso particular muy relevante es la práctica sistemática de análisis por parte de CCOO Industria, en relación al AM con Inditex (Boix y Garrido, 2017)¹²

Las regionales americanas de las FSI han aportado un conjunto información que va en la misma dirección¹³.

OIT. Una primera reflexión sobre los AM (OIT, 2004) anticipaba lo que ha sido una línea permanente de la Organización:

Cencosud). El primero de los estudios mencionados avanza hacia el destaque de las potencialidades de los AM, en dos aspectos: la modificación de la cultura de los reclamos jurídicos, y el desarrollo de una lógica de articulación y yuxtaposición de espacios nacionales y regionales.

¹¹ Adicionalmente, son muy pocos los AM actualizados en el tiempo (menos de diez) o cesados (un solo caso)

¹² INDITEX es, en si misma, una empresa centrada en los proveedores externos, ya que tiene 1,8 millones de trabajadores en 7000 centros de trabajo ubicados en 52 países, de los cuales solo 11 mil se localizan en España. Las mayores concentraciones están en Bangladesh y China, con 850 mil, seguido por India, Turquía, Vietnam, Pakistán y Camboya. En ALatina solo se contabilizan 16 mil (repartidos en Argentina y Brasil). En la evaluación de CCOO Industria a los diez años del acuerdo, se considera superada una primera etapa en que se empieza a asumir que las cláusulas del acuerdo son socialmente exigible. Se evalúa que prácticamente todos los conflictos detectados se han resuelto, a veces con dificultades, mediante la participación de los sindicatos locales (uno de los casos corresponde a Brasil, en 2011) y con un acompañamiento adecuado por parte de la matriz, en cuanto a eventuales problemas de interpretación de las cláusulas. En el plano judicial, se aboga por la presentación de demandas en el tribunal del país del proveedor, mencionando el acuerdo. (cf Boix y Garrido, 2017).

¹³ El primer antecedente fue una reunión regional organizada por ORIT y el Programa Sindical Regional de la FES (Orsatti, 2007) que dió el origen del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) (Orsatti, 2015) a cargo de esas instituciones, donde siguió tratándose el tema. Incluyendo la difusión de un enfoque jurídico-laboral alternativo (Gianibelli, 2009). Posteriormente, el GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical), de CSA con apoyo de la OIT regional, incluyó un capítulo específico sobre las FSI, en cuyo marco éstas presentaron nuevos informes.

caracterizar a los AM como ejercicios de “diálogo social a escala internacional”, considerando que por sus características no se los puede considerar propiamente ejemplos de negociación colectiva multinacional. Este enfoque se ha mantenido en otros documentos posteriores¹⁴, agregando que el único acuerdo que es negociación colectiva transnacional corresponde al sector marítimo (en 2006) (cf ITF, 2011)¹⁵.

Estos documentos también recogían experiencias en la aplicación de AM consideradas exitosas, lo que ha sido retomado recientemente en una evaluación más amplia (OIT, 2016), con base en la revisión de análisis puntuales ya publicados, confirmando esta perspectiva sobre un razonable grado de eficacia, expresadas en el mejoramiento de la cobertura sindical, aunque también en aspectos negociales y de la creación de instancias de seguimiento, lo que se presentaba especialmente respecto de los trabajadores directos de la empresa, con pocas menciones al capítulo de las empresas vinculadas¹⁶.

¹⁴ El IIEL (Instituto Internacional de Estudios Laborales) comenzó un análisis sistemático de los AM a partir de un workshop (2006), con publicación posterior de resultados (OIT,2008), a lo que siguieron otros estudios (OIT, 2009a, OIT2011a, y OIT2011b), Asimismo, desde ACTRAV, un simposio sobre el Convenio 98 avanzó hacia la consideración de que los AM pueden ser vistos como un antecedente para la negociación colectiva transnacional (siendo el acuerdo de ITF para el sector marítimo plantea que “la globalización requiere la internacionalización de la negociación colectiva y de las relaciones de trabajo: los AM forman parte de la estrategia para ampliar el espacio para organizarse y negociar colectivamente en el nivel nacional”. (OIT,2010). OIT también elaborado un estudio especial sobre Chiquita en A.Latina (OIT,2004)

¹⁵ No es esta la oportunidad para evaluar en un sentido amplio el contenido de los AM, y su relación con el Código básico inicial. A simple vista, se encuentran múltiples desarrollos, en cuanto a las estructuras de seguimiento, campos (empleo atípico ,seguridad social, formación profesional), procedimientos de mediación y arbitraje, y referencias a otros instrumentos intergubernamentales (la Declaración de OIT sobre Empresas Multinacionales, las Directrices OCDE sobre Empresas Transnacionales, Pacto Mundial de UN, Declaración de Rio sobre Medio Ambiente).). También se destaca una práctica creciente: el involucramiento de la OIT en el AM, ya sea porque se concreta en su sede mundial (incluso con la firma del Director General o algún otro alto funcionario), o porque se incorpora a la Organización a fórmulas de resolución de conflictos

¹⁶ Los casos exitosos se refieren a los AM de G4S, VW, Royal Bam, Faber Castell, Lafargue, Leoni, EDF, Ikea, Bosch, Statoil, Danone, D.Chrysler, incluyendo episodios referidos a Colombia, Honduras y Perú En la práctica de OIT en relación a las cadenas hay que incluir el Programa Better Work,

Otras estructuras. Se contabilizan varios estudios realizados por Eurofound a fines de la década pasada, un estudio de la Fundación Ebert aplicado a empresas brasileñas alcanzadas por AM (Arruda, Fitcher y otros, 2012), y un estudio especializado en los AM con cláusulas sobre salud, seguridad laboral y medio ambiente, centrado en una encuesta sobre las evaluaciones de las propias empresas (SYNDEX y Sustain Labour, 2010). Leonardi (op. cit) y OIT (2016) incluyen una extensa bibliografía.

III. Las cláusulas sobre cadenas de valor en los AM

El análisis particular de las cadenas en los AM ya era tratado en algunos de los estudios mencionados (particularmente OIT, 2016). Esta sección presenta una nueva medición (con el antecedente de Orsatti, 2012, desde el sindicalismo latinoamericano) que cubre al universo total relevante, hasta donde es posible hacerlo: se han recopilado 98 AM que reúnen dos requisitos: corresponder al modelo tradicional en cuyo marco puede haber cláusulas sobre empresas vinculadas, y tener disponibles el contenido (en los sitios web de las FSI)¹⁷.

De los 98 AM identificados (ver Anexo) se destacan dos FSI (IndustriALL, 48 y UNI, 28), junto a ICM (15) y UITA (7)¹⁸.

aplicado al sector textil (con casos referidos a Haití y Nicaragua), que tiene sus propias evaluaciones.

¹⁷ No existe un registro unificado de AM (el que más se le acerca es el depositado en la web de Global Union). El criterio utilizado para dejar fuera del listado es: 1. no disponerse de información sobre su texto; 2. tener características diferentes del tipo habitual de AM; 3. considerar como un AM aquellos que han sido actualizados de una versión anterior, cuando incluyen cambios en el texto. Al pie del cuadro del anexo se mencionan otros 38 AM no incluidos en el listado, por las dos primeras razones mencionadas. En versiones extremas de esta contabilidad (en algunos casos prácticas por las propias FSI), podría llegarse a un número superior a 150, considerando: 1. las actualizaciones; 2. acuerdos para empresas que luego se fusionaron; 3. Acuerdos temáticos para una misma empresa (caso Danone); 4. empresas que son parte de un mismo acuerdo (las cinco agencias de trabajo temporario que integran el acuerdo FIETT/UNI).

¹⁸ En IndustriALL se contabilizan tanto los AM firmados a partir de su constitución (2012), como aquellos provenientes de las FSI allí fusionadas (21 de FITIM, 12 de ICM y 2 de FITTVC). En cuanto a las otras FSI: SP tiene dos AM confirmados, que se indican en el listado; 2. IE e ITF no tienen AM, aunque

El listado diferencia aquellos AM con y sin cláusulas sobre empresas vinculadas, de donde resultado que son 78 los acuerdos que incluyen la cadena, un porcentaje muy alto (80%) repartidos entre 43 de IndustriALL, 18 de UNI, 13 de ICM y 5 de UITA¹⁹.

En el marco general establecido por el Código, Básico, la práctica concreta de las FSI en materia de AM incluye una frecuente aplicación del capítulo sobre cadenas²⁰. La TABLA IV presenta una síntesis sobre los tipos de empresas alcanzadas, encontrándose elementos de continuidad y cambio con la propuesta inicial del Código: 2/3 partes utiliza las cuatro categorías ya definidas, incluyendo otras terminologías vinculadas, algunas de menor precisión: “outsourcing”, “abastecedores”, “fábricas y talleres externos”, “vendedores”, “cooperadores”. El resto (a veces de forma combinada con las denominaciones más comunes) recurre a: “socios”, “terceras partes”, “redes”²¹. Recientemente, ha comenzado a utilizarse directamente la expresión “cadena de valor”, aclarando en ocasiones que se refiere a “toda la cadena”. (en acuerdos de IndustriALL: Inditex, Total, PSA, Citroen, ENEL)

La TABLA V analiza el alcance de las cláusulas, considerando tres situaciones:

el primero tiene un acuerdo (para el sector marítimo) que es considerado el único convenio colectivo transnacional firmado desde Federaciones.

¹⁹ IndustriALL (y anteriormente FITIM), no tienen AM sin cláusulas. UNI, ICM y UITA tienen una proporción similar y alta), a diferencia de ICM, que solo tiene uno. Esta FSI presenta un caso (Skanska) en que, aún sin cláusula, la Federación comenta, al presentarlo, que “por supuesto también elevará el estándar de miles de subcontratistas”. En UNI se ha excluido un AM donde solo se hace referencia genérica a “stakeholders” (G4s). Entre los AM de grandes empresas llama la atención la falta de cláusulas en ENDESA (ICEM). También se comprueba que los tres acuerdos sobre multilatinas brasileñas de UNI no tienen estas cláusulas.

²⁰ Sin ser objetivo de este artículo, interesa señalar que en varios AM también se regulan otras formas de empleo indirecto y empleo atípico: por tiempo determinado, incluyendo señalamientos explícitos sobre la importancia del “trabajo permanente/estable”, aunque en algunos casos se encuentra un reconocimiento de la importancia de “otro tipo de trabajo”, como el “temporario” (y el propio subcontratado). Dos casos particulares son Club Mediterranee (UITA), que se centra en la movilidad internacional de los trabajadores de sus empresas.

- una **básica**, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AMG.

Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará a considerar”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará todo lo posible”(o “los mayores esfuerzos”). En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe.

En este formato es frecuente la existencia de cláusulas en que se registra la posibilidad que la empresa no pueda influir sobre su cadena, o que la empresa no asume responsabilidad jurídica en nombre de estos.²²

- una **intermedia**, que se concentra en establecer la posibilidad de una sanción, que puede llegar a la cancelación del contrato. Nuevamente, se introducen fórmulas que atemperan el efecto directo, en cuanto a considerar solo los casos de “violación seria”, y donde la empresa “se ha cerciorado” (y “comprobado) la violación. Incluye además la posibilidad de corregir el error, antes de actuar.

- una **extrema**, en que la empresa se compromete a exigir de manera explícita a la cadena que contrate que cumpla con el AM.

Para ello se utilizan las expresiones “no se usará”, “aplicará un criterio de selección”, “establecerá prerequisites”, “dará prioridad”,

²² En la misma dirección de compromisos inusuales, desde las organizaciones de trabajadores, destaca ISS (UNI), que incluye la siguiente afirmación: “en numerosos mercados, hay centenares de pequeñas empresas competidoras, muchas de las cuales no cumplen con las leyes en materia de salarios y duración de la jornada, sin mencionar los compromisos con respecto de un sindicato. UNI accede a esforzarse por mejorar y controlar las normas en todas esas empresas, con el fin de reducir la presión sobre salarios y condiciones para ISS, y crear un ambiente en el que ISS pueda mejorar las normas y no comprometer su posición competitiva”.

“considerará como elemento crucial”. Se combina con la existencia de planes de vigilancia (“razonables”, “de aplicación progresiva).” Se entiende o se explicita que si, de todas formas, se produce un incumplimiento, la empresa sancionará en los mismos términos que el formato anterior.

El primer modelo es el más frecuente, seguido por el tercero.

La TABLA VI sintetiza los contenidos sobre cadenas incluidos en el acuerdo IndustriALL/INDITEX.

Los siguientes son casos especiales de AM en cuanto a las cadenas²³:

- Varios AM (Solvay, Total, Suez, Renault, PSA, Arcelor, todos de IndustriALL, así como Danone –UITA-) centran las cláusulas sobre cadenas en la dimensión de la salud y seguridad en el trabajo y el medio ambiente.

- CICA (cámara empresaria internacional de la construcción) (ICM), está directamente centrado en la relación entre el contratista con el dueño de la empresa demandante (introduciendo además la figura del “ingeniero”). En este acuerdo se tiende a enfatizar en la responsabilidad de los dueños y empleados de alto rango de la empresa demandante, para equiparar la situación con los contratistas.

- UPU (Unión Postal Universal) (UNI) no tiene cláusulas sobre cadenas, pero su comité consultivo incluye a organizaciones representativas de proveedores y servicios de distribución para el sector.

TABLA IV. Conceptos sobre Empresas Vinculadas en AM

Cadenas de valor, mencionando distintas formas	IndustriALL. PSA, Schibo, Electrolux
Proveedores	IndustriALL: Siemens, Thyssen, ZF, Daimler

²³ Del estudio se ha excluido el AM de UNI con la CIETT (Cámara Internacional de Empresas de Trabajo Temporal) porque, aún cuando se centra en una de las modalidades de tercerización, a priori no parece que su contenido pueda interpretarse en el contexto de la problemática de la cadena de valor.

	Chrysler (FITIM), EADS (FITIM), Prym (FITIM), Merloni/Indesit (FITIM), SKF (FITIM), Bosch (FITIM) Swam (FITIM); Electrolux (FITIM) ICM: Scham-Stabilo; UNI:Carrefour; Euradius;Shopitre:
Subcontratistas	IndustriALL: Petrobras UITA: Danone
Contratistas y Subcontratistas	IndustriALL: Codesa VER SI NO ES GAMESA Gea (FITIM): Grupo Suez (ICEM) UNI: Telefonica; Elanders
Proveedores y Contratistas/Subcontratistas	IndustriALL: Renault, Solvay, Enel, Saab, HyM, :Vallourec (FITIM) Brunl (FITIM), Rhodia (ICEM), EDF (ICEM). ICM: Volker Wessels; Pfeleiderer; Impregilo; Italcementi; Veidekke; UNI: Ote; France Telecom
Proveedores directos y subcontratistas para la producción	IndustriALL: HyM
Empresas proveedoras de servicios	IndustriALL, Total
Servicios de empresas y empresas tercerizadas	UITA: Meliá UNI: ISS, Itaú, Banco do Brasil
Proveedores, contratistas y colaboradores	IndustriALL, Gamesa
Licenciatarios y Contratistas/Subcontratistas	IndustriALL, Statoil (ICEM), Lukoil (ICEM)
Outsourcing	IndustriALL: SCA UNI: Danske Bank
Outsourcing, Contratistas, o cualquier otro tipo de servicios	UNI: Portugal Telecom
Fábricas/talleres externos, proveedores y subcontratistas	IndustriALL: Inditex (FITTVVC)
Abastecedores	ICM: Ikea
Cooperadores, subcontratistas y proveedores	IndustriALL, Arcelor (FITIM)
Vendedores o proveedores	UNI: Quebec

Socios comerciales/contractuales/de negocios	IndustriALL: Leoni (FITIM), Reinmetal (FITIM) ICM: Hotchief, UNI:Umicore; Rochling;
Socios y proveedores	IndustriALL: Ford, BMW (FITIM) ICM: Wilkhan
Socios, subcontratistas y proveedores	ICM: Royal Bam; Staedler ICM/ICEM: Lafarge;
Socios comerciales, actividades asignadas a terceros y proveedores	IndustriALL, ENI (ICEM)
Socios de entidades conjuntas (Joint	UITA: Fonterra

venture)	
Socios en negocios conjuntos (Joint venture), productores bajo control y proveedores	UITA: Chiquita
Sociedades de negocios, proveedores y subcontratistas	UNI, Societe Fenerales
Socios y contratistas	IndustriALL, NorksHydro (ICEM)
Terceras partes asociadas	IndustriALL, Aker (FITIM)
Compañías con obligaciones contractuales	ICM: Ballast Nedam
Red comercial y servicios de terceras personas	UNI: INDITEX
Redes de distribución, asociados industriales, proveedores, y subcontratistas	IndustriALL, Volkswagen (FITIM)

Tabla V. Alcance de obligaciones para Empresas Vinculadas en AM

I. Fórmula básica	Información sobre el AM para promover el respecto de su contenido	<p>IndustriALL Thyssen, Norke Skog, ZF, Enel, Gamesa -FITIM: BMW; Gea; D-Chrysler; Leoni; Prym, Reinmetal; Rochling, SKF, Saab, Volkswagen; Merloni/Indesit. Arcelor; -FITIM/ICEM: Umicore; -ICEM: Lukoil, ENI; Statoil, Rhodia, Petrobras, Norske Hydro</p> <p>ICM: Ballast Nedam; Schwan Stabilo, Ikea, Veidekke; Hotchief;</p> <p>UNI: Danske Bank; Euradius; Shopitre; OTE, Portugal Telecom; Carrefour, Societé Generale</p> <p>UITA: Fonterra</p>
II. Fórmula Intermedia	Monitoreo y sancione a quienes no cumplan los contenidos del AM, pudiendo llegar a la terminación de la relación contractual.	<p>IndustriALL Solvay, SCA -FITIM: Aker; Brunel; Bosch; For, Electrolux</p> <p>UNI: Quebecor;</p> <p>UITA: Chiquita</p>
III. Fórmula máxima	<p>Obligación de cumplir con el AM.</p> <p>Se mantiene el criterio de las sanciones, aplicado a los anteriores y los futuros.</p>	<p>IndustriALL: PSA, HyM, -FITIM: Renault; CSA; Vallourec; EADS; -ICEM, Lafarge, Siemens, (con ICM), EDF (con ISP) -FITTV: INDITEX</p> <p>ICM: Pfeiderer; Impregilo; Italcementi; Staedler; Royal Bam; Volker Wessels; Wilkhlan;</p> <p>UNI: Telefónica; Inditex; FranceTelecom; ISS; Elanders; PortugalTelecom, Itaú, Banco do Brasil</p> <p>UITA, Meliá</p>

TABLA VI. Acuerdo Marco Industrial/INDITEX: contenidos sobre cadenas de valor

1.COMPROMISOS DE LA EMPRESA FIRMANTE DEL CÓDIGO CON SUS EMPRESAS VINCULADAS

Compromiso de dar a conocer el Código a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de la empresa.

Compromiso de que toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con la empresa, reciba un trato justo y respetuoso.

Compromiso de no utilizar a sabiendas en su red comercial los servicios de terceras empresas que violen deliberadamente los principios del Acuerdo.

Compromiso de no aceptar que los proveedores vulneren los principios de respeto a los derechos humanos y laborales de todos sus empleados.

Compromiso de que los empleados de la empresa se relacionarán con sus proveedores de forma lícita, ética y respetuosa.

Compromiso de que la selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Compromiso de desarrollar conjuntamente con los proveedores políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación del Acuerdo.

Compromiso de que todas las decisiones en materia de compras y aprovisionamientos sean justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de la empresa.

Compromiso de que ningún empleado ofrecerá, concederá, solicitará o aceptará regalos, o dádivas a/o de una persona física o jurídica con la que la empresa mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros o su equivalente en moneda local. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

Compromiso de que ante el surgimiento de algún problema en relación a los compromisos asumidos, la empresa y el proveedor cooperará en la búsqueda de soluciones. Ello incluye la colaboración en programas de formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas.

2. COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS VINCULADAS

Generales

Compromiso de aplicar programas para poner en práctica el Código, nombrando un representante de la Dirección como responsable de ello, así como del cumplimiento.

Compromiso de mantener un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse. No deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de la empresa con la que firma el Código. Se toma el compromiso de no falsificar archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento del Código.

Compromiso de no ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por la empresa con la que firma el Código para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del Código.

Compromiso de informar a sus trabajadores sobre el contenido del Código. Una copia del mismo, traducida al idioma local, deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores.

Compromiso de autorizar a la empresa con la que firma el Código y/o a terceras partes designadas por aquella a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento del Código. Para ello, facilitarán a los inspectores y/o auditores los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación

Contratación, discriminación y trato

Compromiso de que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable

Compromiso de no menoscabar los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas de subcontratación, trabajo a domicilio, contratos de prácticas y aprendizaje o/y cualquier otra fórmula similar en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

Compromiso de no aplicar prácticas discriminatorias en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.

Compromiso de un trato digno y respetuoso a los empleados.

Compromiso de no manipular ni influir a sus trabajadores.

Compromiso de no tolerar bajo ninguna circunstancia el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

Compromiso de reconocer el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable.

Compromiso de no exigir a sus trabajadores la retención de sus documentos de identidad y la realización de depósitos.

Menores de edad y trabajo forzoso

Compromiso de no contratación a menores de edad (menos de 16 años, o mayor si lo establece la legislación local)). Si se detecta la existencia de cualquier forma de trabajo infantil, deberán aplicarse protocolos diseñados para su eliminación y desarrollarse programas educativos que garanticen la eliminación de cualquier forma de exclusión del menor hasta que éste alcance la edad laboral mínima necesaria.

Compromiso de que los menores de 18 años no trabajen en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas (en los términos de la Recomendación 190 de la OIT).

Compromiso de no utilizar forma alguna de trabajo o involuntario.

Salud y seguridad en el trabajo

Compromiso de designar un responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoridad y capacidad de decisión suficiente.

Compromiso de aplicar los estándares de salud y seguridad de producto de la empresa con la que firma el Código en los procesos de fabricación de materias primas, producto terminado, complementos y calzado que comercialicen a esa empresa.

Compromiso de proporcionar a los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable. Los trabajadores deberán disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de los alimentos. Los dormitorios, en caso de proporcionarse, serán higiénicos y seguros.

Compromiso de adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Compromiso de impartir a sus trabajadores formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Compromiso de proteger el medioambiente y, como mínimo, cumplir los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional.

Remuneración

Compromiso de garantizar que el salario semanal sea, al menos igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.

Compromiso de no realizar retenciones y/ o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización.

Compromiso de proporcionar a sus trabajadores, en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y, en el momento de la liquidación periódica del salario, información sobre sus particularidades.

Compromiso de que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores.

Jornada laboral

Compromiso de ajustar la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador.

Compromiso de reconocer al menos un día libre por cada período de siete días naturales, si se les exige trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana. Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Derechos colectivos

Compromiso de garantizar los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias, y de no ofrecer

remuneración o pago de ningún tipo a los empleados con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos. Si estos derechos están restringidos por ley, deberán diseñarse cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio.

Compromiso de adoptar una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos, protegiendo a los representantes contra cualquier tipo de discriminación, pudiendo desempeñar libremente sus funciones en el lugar de trabajo.

Subcontratación y otras formas

Compromiso de extender este Acuerdo a sus subcontratistas y de ser responsable de que éstos lo cumplan.

Compromiso de no subcontratar la producción sin autorización previa y escrita de la empresa con la que firma el Código.

Compromiso de aplicar el Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción, dando transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Arruda, Lilian, Fitcher , y otros, 2012: “Acordos marco internacionai: herramienta para garantir los derechos fundamentales no trabalho em um mundo globalizado? A propos de Brasil”. Documento FES Brasil

Boix, Isidor y Garrido, Vicente 2017: “Balance sindical de los diez años del Acuerdo Marco Global de INDITEX.Un a experiencia de acción sindical por una globalización sostenible”. CCOO Industria. Reproducido en sitio PIICV, www.relats.org

CCOO,2006: “Guía sindical para la defensa del trabajo en la globalización”. Madrid. Publicado en www.ccoo.es

Comisión Europea, 2006: “Transnacional Collective Bargaining: past, present and future”. Por Edoardo Ales et al. Bruselas.

Cortina,Rubén,2011: “La dimensión trasnacional de la negociación colectiva Los acuerdos marcos globales”. Fundación Ebert/UNI Américas. Buenos Aires

Gianibelli, Guillermo, 2009: “Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los Acuerdos Marco Globales y estrategias de exigibilidad”. Publicado en Ermida Uriarte, Oscar, Gianibelli, Guillermo y

Orsatti, Alvaro, 2009: "Responsabilidad social empresarial. Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales". Programa Sindical Regional de FES. Montevideo. Reproducido en el sitio del Programa.

ITF, 2011: "El convenio colectivo transnacional de ITF para el transporte marítimo". Publicado en el segundo libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA. San Pablo

Keirney, Neil y Justice, Dwight, 2003: "Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas". Publicado en sitio web de CIOSL. Bruselas. Una primera versión había sido publicada sin autoría, como "Articulación de los derechos humanos de los trabajadores/as en el sistema Global de Comercio", 2000.

Leonardi, Salvo, 2012: "Acuerdos transnacionales de empresas". Estudios de la Fundación 58, Fundación Primero de Mayo, Madrid. En www.ccoo.es

Monzane, Marcio, 2011: "El instrumento de los comité de empresa en el sindicalismo latinoamericano". En el segundo libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA, Sao Paulo

OIT, 2004: "Organizarse en pos de la justicia social". Documento del Director General a la 92 Conferencia. Ginebra

OIT, 2005: "The IUF/Colsiba Chiquita framework agreement. A case study. Por L.Riisgaard. Ginebra

OIT, 2008: "Crossborder social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?" Editor Konstantin Papadakis, IIEL, Ginebra. Ha sido traducido al español por el Gobierno de España/Ministerio de Trabajo e Inmigración con el título "Diálogo social y acuerdos transfronterizos. Un marco global emergente de relaciones industriales?"

OIT, 2009: "IFA: case studies from Sudáfrica, Rusia and Japan. Editor K. Papadakis, Dialogue, Ginebra

OIT. 2010: "IFA and global social dialogue: parameters and prospects". citado en OIT, 2016

OIT, 2010: "Celebración del 60 aniversario del Convenio 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI".ACTRAV, GTinegra

OIT, 2011a: "Shaping global industrial relations. The Impact of IFA", En asociación con Basingstoke, Palgrave, McMillan. Londres

OIT, 2011b: "The role of collective bargaining in the global economy". Editor Susan Hayter, Industrial and Employment Relations Department. Ginebra

OIT, 2016: "Acuerdos marco internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro". Por Felix Hadwiger. ACTRAV. Ginebra

Orsatti, Alvaro, 2007: “América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales ante las empresas multinacionales”. Programa Sindical Regional de la FES. Montevideo”

Orsatti, Alvaro, 2011: “Acción sindical ante transnacionales en A.Latina. Líneas de convergencia para una agenda birregional”. En: A.Baylos y G.Gianibelli (compiladores) “Sindicalismo y Movimientos Sociales”, ponencias en un seminario regional de igual denominación (UCLM, Toledo, septiembre 2010). Publicado en el banner de CELDS-UCLM de www.relats.org. Una versión posterior con ajustes es “Acción sindical ante empresas transnacionales en A.Latina y Caribe

Orsatti, Alvaro, 2012: “Cadenas de suministro transnacionales: las posibilidades de acción sindical a través de los Acuerdos Marco. En tercer libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA. San Pablo.

Orsatti, Alvaro, 2015; “Sindicalismo latinoamericano y transnacionales: la experiencia del GTTN. Documento elaborado para el Programa Sindical Regional de la FES. En www.relats.org

Rosenzweig, Adriana, 2016: “UNI Américas: rompiendo barreras, batiendo tambores! Sindicatos globales para construir poder estratégico”. En www.relats.org

SYNDEX y Sustain Labour, 2010: “Cláusulas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente estipuladas en Acuerdos Marco Globales”. Con apoyo de la Comisión Europea y CES, Confederación Europea de Sindicatos. En sitio web de SYNDEX

ANEXO. ACUERDOS MARCO. 2017

I.INDUSTRIALL

En I.1 se clasifican las actualizaciones de AM de FITIM, ICEM y FITTVC realizadas luego de la fusión

I.1Industriall 2012 en adelante

Siemens	Alemania	2012
Solvay Group	Francia	2013. Renovado en 2017
Norske Skog	Noruega	2013. Retoma un convenio firmado por ICEM en 2002, con mayor contenido.
Renault	Francia	2013. Retoma un acuerdo de FITIM de 2004
Pappers EWC	Suecia	2013
ENEL Global	Italia	2013
Inditex	España	2014 Actualización de un AM previo de FITTVC en 2007 Previamente, la empresa había aprobado un Código de Conducta y Prácticas Responsables que fue incorporado al AM
Grupo Suez	Francia	2014 Compartido con ICM e ISP Actualización de un acuerdo firmado por ICEM en 2010 El nuevo contenido se refiere a salud y seguridad en el trabajo
Thyssen Group	Alemania	2015
Total	Francia	2015
HyM, Hennes and Mauritz	Suecia	2015 Hay un acuerdo anterior de UNI para el capítulo de comercialización
Gamesa	España	2015
Tchibo	Alemania	2016
ZF Group Friedrichshagen	Alemania	2016
PSA Peugeot Citroen	Francia	2017 Retoma un acuerdo de FITIM del 2006, que ya había sido actualizado en 2010

I.2. FITIM

Merloni Elettrodomestici	Italia	2002. Posteriormente, la empresa fue absorbida por INDESIT
Volkswagen	Alemania	2002
Daimler Chrysler	Alemania y EEUU	2002
Leoni	Alemania	2003
GEA	Alemania	2003
SKF	Suecia	2006
Rheinmetall	Alemania	2003
Bosch	Alemania	2004
Prym	Alemania-Francia	2004

Rochling	Alemania	2004
BMW	Alemania	2005
EADS, European Aeronautic Defense and Space Company	Francia	2005. Embraer de Brasil es miembro.
Arcelor	Luxemburgo	2005. Desde el 2006 Arcelor es parte de Mittal, con sede en Holanda
Umicore	Bélgica	2007 Compartido con ICEM
Brunel	Holanda	2008
Vallourec	Francia	2008
Aker	Noruega	2008
Ford	EUA	2012
Siemens	Alemania	2012
Electrolux	Suecia	2012
SAAB Group	Suecia	2012

I.3 ICEM

Statoil	Noruega	1998. Actualizado en 2008, en el contexto de la nueva empresa Statoil/Hydro
Freudenberg	Alemania	2000 y 2002 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
AngloGold	Sudáfrica	2002 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
ENDESA	España	2002 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
ENI	Italia	2002
RAG Group	Alemania	2003 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas A la empresa también se la conoce como Evonik
Lukoil	Rusia	2004
EDF, Electricité de France	Francia	2004.Compartido con ISP
Rhodia	Francia	2005. Renovado en 2008.
Petrobras	Brasil	2011
Norsk Hydro	Noruega	2011

Comentarios: En FITIM ya se mencionó el acuerdo compartido con ICEM sobre Umicore.

I.4 FITTVC

Mizuno	Japon	2011 Sin cláusula sobre empresas vinculadas
--------	-------	--

II. ICM

Faber-Castell	Alemania	2000 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
Hochtief	Alemania	2000
Skanska	Suecia	2001 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas, aunque ICM interpreta que las alcanza
CICA, Cámara Internacional de la Construcción	Mundial	2001
Ikea	Holanda	1998 Actualizado en 2001
Ballast Nedam	Holanda	2002
Impregilo	Italia	2004
Veidekke	Noruega	2005
Schwan-Stabilo	Alemania	2005
Staedtler	Alemania	2006
Royal BAM Group	Holanda	2006 Actualizado en 2012
Volker Wessels	Holanda	2007
Italcementi	Italia	2008
Wilkhams	Alemania	2008
Pfleiderer	Alemania	2009. Es un grupo de 125 compañías operacionales que negocian como entidades independientes con sus propias ganancias y responsabilidad en el mercado.

III.UITA

Grupo Danone	Suiza	A partir de 1985 se iniciaron contactos que llevaron a AM sobre temas puntuales. Información, 1988. Igualdad, 1989, Entrenamiento, 1992, Derecho sindical, 1994, Reestructuración, 1997, Indicadores Sociales, 2005, Diversidad, 2007, Salud y Seguridad en el trabajo, 2011; Prevención del estrés, 2011, Empleo sustentable, 2016 Se efectuaron consolidaciones en 2001 y 2005 Durante algunos años de los noventa la empresa se llamó BSN.
Accor	Francia	1996 Sin cláusula sobre empresas vinculadas
Chiquita Brands International	EEUU	2001. Firmado por COLSIBA (Confederación Latinoamericana de Sindicatos Bananeros de ALatina), para su aplicación en América Latina En 2013 se actualizó incorporando un capítulo sobre acoso sexual
Fonterra	Nueva Zelanda	2002. Se ha señalado que, dado que posteriormente se creó una empresa mixta con Nestlé, el acuerdo incluye a esta última.
Club Mediterranee	Francia	2003 (con vigencia hasta 2006) De aplicación en UE, otros países europeos y africanos Sin cláusula sobre empresas vinculadas
Sodexo	Francia	2011 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
Meliá	España	2013

IV.UNI

Telefónica	España	2000. Actualizado en 2007
Carrefour	Francia	2001
OTE	Grecia	2002
ISS Facility Services	Dinamarca	2003 Actualizado en 2008
HyM, Hennes and Mauritz	Suecia	2004 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas En 2015 IndustriALL ha firmado otro acuerdo sobre la parte productiva
Metro Group	Alemania	2004 Actualizado en 2007 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
UPU, Union Postal Universal	Suiza	2005 Es una organización de Naciones Unidas, v con carácter de asociación de derecho civil.

		En su comité consultivo incluye organizaciones que representan a clientes, proveedores, y servicios de distribución Ver UDAEP, 2013
Portugal Telecom	Portugal	2006
Nampak	Sudáfrica	2006 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
NAG	Australia	2006 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
France Telecom	Francia	2006 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
Tella Sonera	Suecia	2007 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
Quebecor	Canadá	2007. La empresa se fusionó posteriormente con Quad Graphics .
Euradius	Holanda	2006
G4S	Reino Unido	2008. UNI había firmado previamente acuerdos con Falck, 2005 y Securitas, 2006, empresas que luego se fusionaron en el Grupo 4 S Sin cláusulas sobre empresas vinculadas, aunque menciona genéricamente a los “stakeholders”
Danske Bank	Alemania	2008
Icomon Tecnología	Brasil	2008 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
TEL Telecomunicacoes	Brasil	2009 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
Ability	Brasil	2009 Sin cláusulas sobre empresas vinculadas
Elanders	Suecia	2009
INDITEX	España	2009. Se refiere a la parte de servicios. Ver AM de IndustriALL sobre la parte productiva..
Shopitre Checkers	Suiza	2010
System Televisyen Malasia Berhad	Malasia	2010
Antara	Suecia	2010
Banco do Brasil	Brasil	2014
Banco Itaú	Brasil	2011. Se refiere a las sucursales en los países del Cono Sur
UDAEP, Unión Postal de las Américas, España y Portugal	América, España y Portugal	2013. Es un acuerdo de colaboración general, en el marco del acuerdo con UPU de 2005
Banco Societe Generale	Francia	2015

Comentarios: no se incluyen:

- 1.UNI (o las organizaciones fusionadas) a.CIETT, Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporario, de 2008 con sus cinco miembros: Adecco, Manpower, Kelly Services, Olimpia Flexigroup, Randstad, y USG People; b. acuerdos sin texto disponible: DHL (con ITF), Takashimaya (2012) y varios recientes (algunos regionales) (FHL –ITF-, Telkom, Telenor, Geopost, AEON; AEU, PAPU, APU, Cadere, EuroMed Postal, Eurosport, Indosat, Loomis, Media Prima, Paiscom; c. acuerdos regionales firmados con Barclays Sudáfrica (1999), COLATINGRAF (2007) (con cobertura en Sudamérica), FELABAN (2014); d.otro acuerdo firmado con ABN Amor y Barclays en relación a la compraventa (2007).
- 2.Industriall (y FSI fusionadas): a. acuerdos regionales (en Europa): General Motors, Allianz, Nordea, Skandia, Whirpool, Kimberley Clark, Palscom; b, acuerdo con Unilever (2016)

especifico para prevenir el acoso sexual; c. acuerdos con Anglo Ashant (2009) y Man y Hummel (2011), sin texto disponible;

3.ICM: acuerdos recientes con Impregilo Salini (Italia) y empresas españolas (FCC Construcción, Ferrovial, Acciona, SACYR, Dragados y OHL), sin texto disponible.

4.FIP: un acuerdo con WAZ Mediengruppe (2007), que es una declaración general.

5 UITA: acuerdo con Interbrew (2002), sin texto disponible