

Ahora bien, estos acuerdos pueden contribuir a evitar conflictos, al estimular el intercambio de información, permitiendo a los trabajadores saber cuáles son los planes a largo plazo de la empresa e identificar lo que la empresa y los trabajadores consideran problemas, antes de que lleguen a serlo.

Incluso aunque haya conflicto, el diálogo entre sindicatos y empresa y la confianza mutua pueden significar que la intervención de una dirección global con el sindicato global puede contribuir a resolver conflictos más rápidamente.

¿Qué hacemos si el empleador no respeta el acuerdo?

Se trata de acuerdos voluntarios. Por lo tanto, el empleador siempre debe querer respetarlo.

En aquellos casos en que empresas filiales o asociadas no respeten un acuerdo global, el caso deberá abordarse con la multinacional central. En principio la mayoría de los problemas pueden resolverse así.

Ahora, si la empresa central es reticente o lenta en tomar acción, tendrá que estar consciente de que están en juego su reputación y su imagen.

UNI y sus afiliadas están en medida de informar precisamente al mundo entero de que la empresa no está cumpliendo con su promesa.

¿Cómo obtener uno?

“Quien no pide, no consigue”.

Pero es mejor que muchas personas pidan al mismo tiempo.

Por eso UNI anima primero a la creación de alianzas

sindicales para crear vínculos entre sindicatos de diferentes países con miembros en la misma empresa. Hemos creado alianzas en empresas, v.g. Quebecor, Amcor, HSBC, National Australia Bank, BBVA, y otras. La más reciente creada por UNI es para France Telecom.

Pueden reunirse regularmente o comunicar mediante un comité virtual que vincular a la gente por Internet como hicimos para DHL, Vodafone, Singtel, SBC y Telstra.

Juntos deciden qué tipo de acuerdo quieren. Seguidamente, nosotros, en calidad de UNI, vamos a ver a la empresa y comienzan las negociaciones.

Y ahora les toca a ustedes:

¿Tiene su sindicato miembros en alguna empresa global?

¿Qué hacen para obtener:

- un acuerdo en materia de globalización?
- una alianza global de sindicatos en la empresa?
- un acuerdo global por conducto de UNI?

Pongan los acuerdos globales en su agenda sindical.

UNI/GS704-2005/0016 - SP



UNI global union
Av. Reverdil 8-10
1260 Nyon
Suiza

Tel: 0041 22 365 21 00
Fax: 0041 22 3652121

E-mail: philip.bowyer@union-network.org
<http://www.union-network.org>



¿Qué son los Acuerdos Marco Globales?

¿Qué es un Acuerdo Global?

Un acuerdo entre una empresa mundial (multinacional) y UNI, en nombre de los sindicatos que representan a los trabajadores de la compañía dondequiera que sea en el mundo.

¿Por qué?

Cuando las empresas eran locales, los sindicatos tenían acuerdos locales; cuando las empresas eran nacionales, los sindicatos tenían acuerdos nacionales. Ahora, en la economía global necesitamos acuerdos globales.

¿Qué significa para la empresa?

¡Mucho! En esta era de llamamientos a una mayor responsabilidad social, muchas empresas incluyen declaraciones de intenciones o compromisos solemnes en sus informes anuales.

Pero hoy, con todos los escándalos corporativos y el escepticismo resultante, ¿quién cree en esas palabras?

Un acuerdo global no es simplemente la palabra de un empleador. Es un acuerdo firmado con los trabajadores empleados por la empresa. Al permitir un control, da credibilidad a las afirmaciones de la empresa.

Con los inversionistas y las cajas de pensiones prestando ahora mucha más atención a la imagen de empresa y a la inversión ética, esto puede ser una ventaja importante para cualquier corporación global.

¿Qué contiene un acuerdo global?

Todo lo que el sindicato global y la empresa quieren que contenga. Concretamente ello significa el compromiso:

- de cumplir con las normas internacionales por el reconocimiento del derecho de adherirse a un sindicato, negociar colectivamente y de que no haya discriminación en el empleo;
- de no recurrir jamás al trabajo infantil o al trabajo forzoso;
- de practicar condiciones decentes de trabajo;
- de adherir a normas medioambientales buenas.

¿Qué contiene para los sindicatos?

Al firmar un acuerdo global, una empresa accede a abrir las puertas a la organización en sindicatos. Seguidamente, depende de los sindicatos de continuar la labor.

Por ejemplo, una afiliada de UNI en Brasil afirma haber aumentado a más del doble sus efectivos de esta manera.

Para los sindicatos en el país de origen de la empresa, significa que cuestiones internacionales pasan a ser un tema legítimo de discusión y de negociación con la dirección. Esto puede ser decisivo cuando, por ejemplo, la empresa quiere deslocalizar trabajo a otro país.

Algunos sindicatos han negociado sus propios acuerdos de globalización con empresas disponiendo que :

- toda deslocalización debe ser objeto de discusión previa con el sindicato;
- tiene que haber garantías de que no habrá despidos;
- tiene que haber garantías de que se respetarán las normas de la OIT, incluyendo el derecho de sindicación, en los países a los que transfiera el trabajo.

¿Deben negociarse las normas con cada empresa?

No.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte de las Naciones Unidas, estableció normas, convenidas por gobiernos, empleadores y sindicatos, para cubrir casi todas estas cuestiones.

Todo lo que los empleadores y los sindicatos tienen que hacer en el acuerdo global es comprometerse a respetar estas normas globales.

¿Quieren fijar salarios y condiciones globales?

No.

No podemos reemplazar las negociaciones directas entre empresas y trabajadores a nivel nacional. Pero, en tiempos de globalización, las empresas desplazan producción y servicios por casi todo el mundo.

Para la empresa un acuerdo global es una manera de decir “dondequiera que vayamos en el mundo, respetaremos normas civilizadas internacionalmente reconocidas; ofreceremos trabajo y empleos decentes. En resumen: “seremos buenas multinacionales ciudadanas”.

Sí ¿pero ha firmado ya alguna empresa?

UNI ya ha firmado siete acuerdos con:

- **Telefónica** - sector telecom
- **Carrefour** - sector comercio
- **OTE** - sector telecom
- **ISS** - sector servicios de mantenimiento
- **H&M** - sector comercio
- **Metro** - sector comercio
- **Falck** - sector servicios de mantenimiento
Y están previstos más.

¡No estamos solos!

Otras Federaciones Sindicales Internacionales han firmado acuerdos similares con empresas como por ejemplo:

- **FITCM** - IKEA (muebles), Suecia, y Faber-Castell (Lápices), Alemania
- **UITA** - Danone (alimentos), Francia, y Accor (hoteles), Francia
- **IMF** - Volkswagen (coches), Alemania, y Daimler Chrysler, (coches) Alemania
- **ICEM** - Statoil (energía), Noruega, y Endesa (electricidad), España.
Y hay otros.

¿Cómo controlar esos acuerdos?

Controlar los sistemas puede variar de un simple acuerdo entre la empresa y UNI de reunirse siempre y cuando sea necesario a sistemas sofisticados de auditoría interna de los sistemas a todos los niveles en la empresa.

Los principales supervisores con nuestros miembros sindicales.

Pueden informar a UNI sobre evoluciones, cambios o acciones que pudieran no concordar con el espíritu del acuerdo. Pueden alertar a su sindicato nacional y al sindicato global para que aborden el problema con la empresa.

Mejor aún si tuviésemos un procedimiento que permita a UNI y a la empresa reunirse regularmente para intercambiar información y puntos de vista sobre todo asunto que afecte a la empresa y a sus empleados.

¿Contribuyen estos acuerdos a resolver conflictos /huelgas/ disputas?

Los acuerdos globales no están previstos para resolver todos los conflictos que inevitablemente surgen de vez en cuando.