CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

CARTILLA FORMATIVA

CSA TUCA

DGB BILDUNGSWERK BUND

Producción
CSA
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Hassan Yussuff Presidente
Francisca Jiménez Presidenta Adjunta
Toni Moore Presidenta Adjunta
Víctor Báez Mosqueira Secretario General
Amanda Claribel Villatoro Secretaria de Política Sindical y Educación
Rafael Freire Neto Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable
Laerte Teixeira da Costa Secretario de Políticas Sociales

Coordinación del Proyecto
Isamar Escalona

CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL. CARTILLA FORMATIVA

Elaboración de contenidos
Módulo I Isamar Escalona; Ivan González y Monise Martins
Modúlo II Marilane Teixeira
Módulo III Maribel Batista
Módulo IV Natalia Carrau
Módulo V Almudena González

Revisión
Isamar Escalona
Ivan Gonzalez Alvarado
Mayra Castro Vizentin
Monise Martins

Impresión
2017

Proyecto Gráfico y Diagramación
Cesar Habert Paciornik • HP Design
cesarphp@gmail.com

SEDES

BRASIL
Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil
CEP 01049-000
Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751
sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

COSTA RICA
Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050
Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898
csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Esta Cartilla formativa es parte del Proyecto

"Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro en las Américas", en cooperación con la DGB-Bildungswerk de Alemania. 2017-2019

CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

PRESENTACIÓN

Para la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas – CSA - la acción de las empresas multinacionales y el sistema que utilizan para adquirir y distribuir sus productos y servicios desde su origen hasta el consumidor, a través de las Cadenas Globales de Producción, representan un desafío para la actuación sindical, por las implicaciones que tienen en los cambios para el mundo del trabajo, por el incremento en la precarización del trabajo y por significar un modelo de producción y consumo que atenta contra la inclusión, igualdad y justicia social.

En el 3er Congreso de la CSA, de abril del 2016, fueron aprobadas varias resoluciones que están vinculadas al abordaje desde diversas líneas de acción ante las Cadenas Globales de Producción, que orientan el accionar de la CSA y sus centrales afiliadas para el período 2016-2010 en este tema.

Conscientes que "…el principal desafío de la Educación y Formación sindical lo constituye el de preparar a las/os trabajadoras/es para enfrentar el modelo neoliberal y su visión hegemónica, contraria al pluralismo, la diversidad y la democracia", en esa línea se enmarca esta Cartilla sobre "Cadenas Globales y Acción Sindical", la cual es el resumen del Curso a distancia con el mismo nombre que convocó la CSA como parte del proyecto "Fortalecimiento a la Acción Sindical ante las Cadenas Globales de Producción" de la CSA en cooperación con la DGB-Bildungswerk de Alemania.

El Curso "Cadenas Globales de Producción y Acción sindical" tuvo como objetivos:

1. Debatir sobre los cambios en el mundo del trabajo y cómo las Cadenas Globales de valor representan una nueva forma de Organización del trabajo. Las violaciones a los derechos laborales y el modelo de Desarrollo que está en disputa;

2. Compartir las diferentes experiencias que se vienen desarrollando en relación con el control de las empresas multinacionales y el Trabajo Decente en las Cadenas Globales de valor;

3. Compartir herramientas desde diversos ámbitos, que contribuyan a fortalecer la acción sindical de las organizaciones participantes para el abordaje de las cadenas globales de producción.

Trabajados en cinco módulos a saber:

- **Módulo I:** Introducción CSA y las Cadenas Globales de Producción
- **Módulo II**: Cadenas Globales de Producción, el Desarrollo y el Trabajo Decente
- **Módulo III:** Derechos laborales en las Cadenas Globales de Producción - CGP- y las Zonas Francas de Exportación - ZFE en América Latina.
- **Módulo IV:** Gobernanza, Marco regulador del comercio, la Inversión y la Fiscalidad
- **Módulo V:** La Acción Sindical para el abordaje de las violaciones a los derechos laborales en las Cadenas Globales de Producción

La cartilla contempla el resumen de los módulos mencionados, así como un catálogo indicativo con todos los materiales, sean videos, publicaciones o documentos, utilizados durante el curso. Esperamos que la misma contribuya como una herramienta que dé elementos para el accionar sindical y sociopolítico en este tema complejo y poco abordado desde las centrales sindicales afiliadas a la CSA, así como sus sindicatos de base, en la línea de los desafíos que nos plantean las resoluciones del 3er Congreso de abril 2016.

RESUMEN

MÓDULO I

CONTENIDOS / UNIDADES TEMÁTICAS	
1	La CSA. ¿Qué es? Organización, Ejes Congresales. ¿Por qué el interés y objetivos de abrir un curso en línea sobre este tema?
2	La CSA y su Resolución Congresal No. 3: Poder Corporativo, Multinacionales y Cadenas Globales de Producción) y otras resoluciones vinculantes al tema (02; 09 y 17).
3	Introducción conceptual al tema "Las Cadenas Globales de Producción". La evolución e impulsores de las cadenas globales de producción como sistema de producción dominante hoy en día.

Resumen Módulo I Introducción CSA y las Cadenas Globales de Producción

Uno de los principales asuntos políticos y económicos de nuestros tiempos es la cuestión del poder de las empresas. Las grandes empresas determinan la configuración económica de países y regiones, influyendo de forma directa e indirecta en la creación de empleo y la calidad de vida, como muestra el estudio *"The Network of Global Corporate Control"*[1], que ha analizado 43.060 transnacionales, apenas 737 de ellas controlan el 80% del valor accionario de la economía global.

En relación con el mercado de trabajo, las transformaciones económicas y la reestructuración de los modelos de producción muestran cambios en los modos de explotación del trabajo en los últimos años. Los capitales se desplazan con volatilidad para regiones con costes de producción más bajos o en condiciones más favorables para la penetración de nuevos mercados. La economía informal se configura como una nueva forma de relación de producción que, junto con las nuevas formas que asume el trabajo forzoso en la modernidad, sostiene la nueva dinámica económica.

El modelo en vigor es organizado de tal manera que el poder, los beneficios y la explotación ejercida por las empresas dependen del deterioro del trabajo a lo largo de la cadena productiva, como estrategia para reducción de costes en un mercado signado por la alta competitividad, bajo la excusa de exigencia de adaptación a una producción flexible, que acompañe las flotaciones en las tendencias de consumo.

Estas redes de subcontratación a lo largo de la cadena productiva se mantienen a través de la precarización del trabajo, con predominio de la explotación de mujeres, migrantes, afrodescendientes, indígenas y jóvenes. Asimismo, dichas cadenas están estructuradas para eximir de responsabilidad a la empresa madre, permitiéndoles beneficiarse de contratistas sin responsabilidad ante la ley y de países incapaces o poco dispuestos a garantizar el respeto de las normas.

La OMC (Organización Mundial del Comercio), en su informe sobre comercio mundial del año 2013[2], mostró que el 60% del comercio mundial (20 billones USD) depende de contractos en cadenas de producción de distintas partes del mundo.

Durante el período neoliberal, entre los años 1980 y 1990, el desarrollo de América Latina y Caribe fue caracterizado, de modo general, por la inserción dependiente en las grandes cadenas produc-

1 Disponible en http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0025995#pone.0025995.s00

2 Disponible en https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/world_trade_report13_s.pdf

tivas internacionales, con una contribución local importante de *commodities* agrícolas y mineros, así como del sector de vestuario y otras industrias básicas. Del conjunto de 33 países de Latinoamérica y Caribe, hay pocos (como Argentina, Brasil y México) que cuentan con una industria más diversificada y fundamentada, principalmente, en empresas multinacionales.

El debate político sobre modelos de desarrollo en el continente se realiza actualmente, en particular, sobre el modelo ideal de inserción económica de nuestros países en las cadenas productivas globales, teniendo en cuenta el limitado grado de autonomía nacional de las mismas, producto de la dependencia de las Empresas Multinacionales (EMN) y sus casas matrices. Se discute también el papel de los tratados de libre comercio para la profundización de esta dependencia, dominio de las corporaciones y el potencial de los acuerdos de integración regional para alcanzar mayor integración de infraestructura, energía y utilización de los recursos naturales, abundantes en el continente, en el sentido de constituir cadenas productivas regionales para formación de un desarrollo más robusto de nuestros países.

En ese sentido, la inserción de los países participantes de este proyecto en las cadenas productivas globales es una tendencia. Sin embargo, las estructuras sindicales actuales aún no están adaptadas para representar a todas/os las/os trabajadoras/es de estas cadenas, una vez que su normativa institucional viene del modelo productivo pasado, representado por la organización vertical de las empresas a nivel nacional. Esta normativa en la mayoría de países de Latinoamérica impide la formación de sindicatos por sector económico o por rama productiva, mientras que prevalece la organización de sindicatos por empresa o por categoría profesional.:

Considerando la importancia del abordaje sindical sobre este tema, cabe destacar el informe que recientemente presentara la Confederación Sindical Internacional – CSI , de la cual la CSA es la expresión regional: "El Escándalo: Exportando codicia a través del Canal de Panamá"[3] focalizado en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador y Panamá. Describe la acción de 25 empresas multinacionales actuantes en estos países, las cuales sólo reconocen formalmente a 4 millones de trabajadoras/es y tienen una mano de obra oculta de 70 millones de trabajadoras/es, fundamentalmente vinculadas a las Cadenas Globales de Producción de estas empresas multinacionales, lo que representa el 95%.

En términos de proporción, señala que las/os trabajadoras/es ocultos de la cadena de suministro son 17 por cada 1 directamente empleado en 25 multinacionales con huella en América Latina

En general, en la práctica estas empresas externalizan la responsabilidad por la violencia, la opresión, los bajos salarios y el trabajo inseguro que impulsa sus masivos beneficios, niegan la negociación colectiva y la organización sindical. Fomentan sistemas precarios de producción, permiten la presencia de trabajo infantil y trabajos similares al trabajo esclavo. Todas estas situaciones son las que nos motivan a profundizar el trabajo desde la organización sindical y evidencia las violaciones a los derechos desde la actuación de estas empresas.

Si bien, existe una normativa a nivel de la OIT como la Declaración sobre Empresas Multinacionales así como la Resolución sobre Cadenas Globales de Suministro y en el ámbito de Naciones Unidas otros instrumentos, los mismos son de carácter voluntario, por lo tanto, insuficientes para regular la actuación violatoria de derechos por parte de las empresas, por lo que se hace necesario la creación y ratificación de un instrumento vinculante que regule de manera efectiva la actuación de las mismas.

3 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_2017_es.pdf

Para enfrentar estos desafíos, la CSA, desde su fundación en marzo del 2008, viene desarrollando el Programa de Autorreforma Sindical, y que desde el II Congreso (2012) se convierte en un eje estratégico de la acción. El proceso de Autorreforma *"busca presentar al sindicato y al sindicalismo como una opción válida y un actor determinante en la dinámica del mundo del trabajo y de la sociedad. Pretendiendo además generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia en todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral, respondiendo a los cambios que se suceden en el mundo del trabajo"*[3] y colocarse a la altura de los nuevos desafíos introducidos por las transformaciones globales del mundo del trabajo.

Es así como el III Congreso de la CSA (marzo 2016) adoptó sus líneas estratégicas para el periodo 2016-2020 teniendo en consideración el análisis del contexto y las proyecciones sobre la realidad regional y mundial, a través de 17 Resoluciones, entre las cuales cinco que están vinculadas e interrelacionadas con el tema de este curso a saber:

- **Resolución 02:** Tratado de Libre Comercio y Tratados de Protección de Inversiones
- **Resolución 07:** Trabajadoras/es Migrantes
- **Resolución 09:** Trabajo en Condiciones de Precariedad e informalidad Laboral
- **Resolución 11:** Organización Sindical y Autorreforma
- **Resolución 17**: Reforma Agraria y Desarrollo Sustentable
- Y la **Resolución 03** que es la específica sobre el tema: Poder Corporativo, Trasnacionales y Cadenas Globales de Producción.

Los ejes de acción para el accionar de la CSA, en los cuales se interrelacionan las 17 resoluciones, son:

I. Desarrollo Sustentable
II. Libertad Sindical y Trabajo Decente
III. Organización Sindical y Autorreforma
IV. Paz, Democracia y Derechos Humanos

Las Resoluciones adoptadas por el 3er. Congreso definen las líneas concretas y específicas para la acción, tanto desde el punto de vista temático como sectorial, entendiendo que la articulación y la complementariedad de los Ejes deben ser la base para asegurar una acción integral y efectiva.

Todas las campañas, proyectos, grupos de trabajo, redes y otras formas de organización del trabajo que se impulsan desde la CSA, la CSI y sus organizaciones afiliadas continúan siendo parte de la acción de coordinación política sindical para el periodo.

Bajo esta visión política y en la lógica de avanzar en las orientaciones establecidas en las Resoluciones Congresuales a través del Proyecto **"Fortalecimiento de la Acción Sindical para la Defensa de las/os Trabajadoras/es en las Cadenas de Suministro en las Américas"** la CSA, en cooperación con la DGB-Bildungswerk de Alemania, se inscribe el Curso **"Cadenas Globales de Producción y Acción Sindical"**.

La CSA asume los conceptos de Cadenas Globales de Producción (CGP)/Cadenas Globales de Valor (CGV) como válidos para el abordaje sindical, entendiendo la existencia de otras denominaciones utilizadas (por ejemplo Cadenas Globales de Suministros y Cadenas Globales de Commodities) que, aún diferentes, a menudo son utilizadas para describir el mismo fenómeno, a pesar de que, en su orígen y contenido ideológico, no necesariamente si refieren a lo mismo. Igualmente este concepto sigue en evolución.

3 Resolución 3. Sobre Organización Sindical y Autorreforma – II Congreso de la CSA, Foz de Iguazú, abril 2012.

PARA LA REFLEXIÓN.

- **¿Cómo las Resoluciones de la CSA se conectan con la acción de su sindicato/central?**
- **¿Qué opinión tiene sobre las Cadenas Globales de Producción?**
- **Elabore un concepto propio sobre Cadenas Globales de Producción.**

VIDEOS Y PUBLICACIONES

Tema:	**La CSA. ¿Qué es? Organización, Ejes Congresales. ¿Por qué el interés y objetivos de abrir un curso en línea sobre este tema?**
Vídeo:	La CSA y las Cadenas Globales de Producción, por Víctor Báez (Secretario General de la CSA)
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=XIZmkm83osA**

Comentarios: Presentación del Curso, sus objetivos y breve explicación sobre temas como gobernanza global del capitalismo, el hecho que los gobiernos estén cada vez más disminuidos frente a los grandes poderes, la evasión fiscal, paraísos fiscales, la pelea por el derecho de los migrantes, incluso el derecho a no migrar, la importancia y necesidad de normas internacionales y, sobretodo, cambios en el mundo del trabajo.

Tema:	**La CSA y su Resolución Congresal No. 3: Poder Corporativo, Multinacionales y Cadenas Globales de Producción) y otras resoluciones vinculantes al tema (02; 09 y 17)**
Vídeo:	Tratados de Libre Comercio y Tratados de Protección de Inversión, por Rafael Freire (Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable – CSA)
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=9&v=l4I3ahubl5g**

Comentarios: Sobre la estrategia articulada de la CSA frente a la acción de las grandes multinacionales y su expresión en las Cadenas Globales de Producción, que profundizan la precarización e informalización laboral, lo que significa un desafío de organización y movilización para los sindicatos en alianza con otros movimientos y actores sociales en la lógica de avanzar en propuestas alternativas de Desarrollo Sustentable

Tema: **La CSA y su Resolución Congresal No. 09: Trabajo en condiciones de precariedad e informalidad laboral y otras resoluciones vinculantes al tema (07; 11; 12 y 13)**

Vídeo: **Trabajo en condiciones de precariedad e informalidad laboral por Laerte Teixeira (Secretario de Políticas Sociales de la CSA)**

URL: **https://www.youtube.com/watch?v=ZR2qNXE1I18**

Comentarios: Ante la aparición y aumento de numerosas modalidades de empleo atípico, informal y precario tales como: trabajo temporario, modalidades contractuales tercerizadoras, modalidades de contratación de servicios a través de aplicativos (Uber, Amazon, etc.) es fundamental que el sindicalismo de las Américas defina estrategias en el ámbito de organización, afiliación así como de incidencia para que los gobiernos nacionales desarrollen políticas públicas integrales y adecuadas que atiendan las particularidades laborales de cada situación, para avanzar en una verdadera inclusión social y trabajo decente efectivo para todas y todos.

Tema: **La CSA y su Resolución Congresal No. 17: Reforma Agraria: Instrumento del Desarrollo Sustentable y otras resoluciones vinculantes al tema (09; 11; 13 y 14)**

Vídeo: **Reforma Agraria y las Cadenas Globales de Producción, por Amanda Villatoro (Secretaria de Política de Sindical y de Educación de la CSA)**

URL: **https://www.youtube.com/watch?v=Yw5gthkSzGI**

Comentarios: La CSA en sus diecisiete resoluciones congresuales muestra de una manera integral el camino de acción del sindicalismo de las Américas ante los impactos en el trabajo del modelo neoliberal. La Resolución 17 sobre Reforma Agraria y Desarrollo Sustentable describe cómo el latifundio concentrador, la extranjerización de las tierras y la desnacionalización de inmensas extensiones del territorio, sumadas al control de las transnacionales en el conjunto de la cadena productiva, desde las semillas – en general transgénicas – hasta la industrialización y distribución, se ha convertido en una inaceptable fuente de exclusión de campesinos, pueblos originarios y afro descendientes, así como de generación de trabajo análogo a la esclavitud y precario.

Tema: **Las 10 Empresas más Poderosas del Mundo, publicado por HipotesisdePoder**

URL: **https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=4MDEDLdYNkU**

Comentarios: Presenta las 10 empresas, en el contexto de 2016, más grandes y ricas del mundo. En el mundo existen empresas que tienen más poder que ciertos países, hay empresas que tienen el dinero para comprar países enteros, y son estas las empresas exhibidas en el video.

Tema:	**Cadenas mundiales de suministro: ?Cuáles la situación en Brazil?, por Kjeld Jakobsen, publicado por Organización Internacional del Trabajo**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?v=KCBCaIuuCMc**
Comentarios:	Entrevista con Kjeld Jakobsen, de la CSA, dónde explica las cuestiones relacionadas con las Cadenas Globales de Producción en Brasil.

Texto:	**Documento Base y Resoluciones del III Congreso de la CSA (2016)**
URL:	**http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3912**
Comentarios:	Esta publicación contiene la Resoluciones y decisiones adoptadas en el 3er Congreso de la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA), realizado durante los días 26, 27, 28 y 29 de abril de 2016, en São Paulo, Brasil y cuenta con la Parte I: Análisis de la Situación y el Contexto; Parte II: Lineas Estaregicas de Acción y Parte III: REsoluciones Congresuales.

Texto:	**Escándalo en las Cadenas Mundiales de Suministro de 50 grandes empresas. Informe Nuevas Frentes 2016, de Confederación Sindical Internacional**
URL:	**https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_es.pdf**
Comentarios:	"El mundo ha llegado a un punto de inflexión. El 60% del comercio mundial es generado por grandes empresas que, sin excusa alguna, utilizan un modelo de negocio basado en la explotación y la vulneración de los derechos humanos en las cadenas de suministro. Los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en su propio país o en el extranjero significan poco o nada para aquellos que dirigen las grandes corporaciones mundiales."

RESUMEN

MÓDULO II

CONTENIDOS / UNIDADES TEMÁTICAS	
1	¿En cuál módelo de Desarrollo se insertan las Cadenas Globales de Producción?
2	El Peso de las Cadenas Globales de Producción en la Composición de la Fuerza de Trabajo
3	Histórico sobre el Concepto de Cadenas Globales de Producción
4	La OIT y el Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Producción

Resumen Módulo II Cadenas Globales de Producción, Desarrollo y Trabajo Decente

Objetivos:

Ofrecer un panorama acerca del contexto en el que se insertan las Cadenas Globales de Producción frente a la división internacional del trabajo, el proyecto de desarrollo y las condiciones de trabajo precarias a las que son sometidas/os las/os trabajadoras/es insertos en determinadas etapas de las cadenas productivas.

1) ¿En cuál módelo de Desarrollo se insertan las Cadenas Globales de Producción?

Para que se pueda comprender el significado de las Cadenas Globales de Valor – CGV/ Cadenas Globales de Producción – CGP, es fundamental que se entiendan las transformaciones más generales del capitalismo en su nueva etapa de financierización, en la cual las CGP son parte del nuevo modelo de producción. El proceso de internacionalización de la mayor parte de países en desarrollo se acentuó a partir de los años 90', marcado por la apertura económica, comercial y financiera, por la globalización, la integración de mercados y por el avance del ideario neoliberal. Se trata de una nueva etapa de expansión del capital, iniciado en la década de los años 50', mas con características distintas a través de la re-especialización de las unidades productivas, la fragmentación de los procesos de producción facilitados por el uso de nuevas tecnologías de la información, de telecomunicación y por un nuevo orden económico internacional.

En esta perspectiva, las empresas multinacionales están en búsqueda de mercados más competitivos, que les ofrezcan fuerza de trabajo barata y al mismo tiempo consumidores potenciales de sus productos y servicios. Ellas se instalan en diferentes partes del mundo en busca de ventajas que cada región pueda ofrecer, su principal objetivo es reducir costes a través de la rebaja de los salarios y de minimización de las condiciones de trabajo y de vida dignos y, para enfrentar la resistencia de los sindicatos y de los trabajadores, recurren a nuevas formas de organización de los procesos productivos, como por ejemplo la tercerización. Este proceso se denomina *"Cadenas Globales de Producción / Cadenas Globales de Valor"*.

Por lo tanto, las Cadenas Globales no representan necesariamente un caso de desarrollo para los países, porque muchas veces las condiciones de trabajo ofrecidas están por debajo de los niveles aceptables para una vida digna.

Para profundizar en esta unidad consultar la publicación del PNUD - Panorama General: informe sobre Desarrollo Humano 2015 Página 1 – Panorama General – Trabajo al servicio del desarrollo humano

2) El Peso de las Cadenas Globales de Producción en la composición de la fuerza de trabajo

Datos de la OIT[5] indican que, en 40 países, el 66% de la fuerza de trabajo mundial está asociado a las cadenas globales, pasando de 300 millones en 1995 a más de 450 millones en 2013 y más de 2/3 están concentrados en los países emergentes con predominancia en los sectores de equipamientos electrónicos, textil, metalúrgico, equipamentos de transporte e industria química.

Según las estimativas, el porcentaje de mujeres empleadas en las cadenas globales en los 40 países cubiertos por el informe de la OIT fue, como grupo, un 2,5% superior al porcentaje de empleo total en 2013. En las economías emergentes, el porcentaje fue considerablemente más elevado, mientras que en las economías avanzadas el porcentaje de mujeres empleadas en las cadenas globales era muy inferior al del empleo total.

Conforme a estudios de la OIT, creció en las dos últimas décadas la relación globales de producción entre bienes intermedios y finales en el comercio mundial, evidenciando el papel que las cadenas vienen asumiendo en la economía, cada vez más globalizada. Por otro lado, crece el proceso de fragmentación de la producción en distintas etapas con el crecimiento de la participación de las fases de producción internacional sobre el total.

De esta forma, las Cadenas Globales de Producción, están redefiniendo la composición de la fuerza de trabajo en el mundo y la expresión de un proceso más amplio de fragmentación y destrucción de derechos en el capitalismo contemporáneo que tiene en la subcontratación una de sus expresiones.

Para profundizar en esta unidad consultar el Informe de OXFAM – diciembre de 2014 "Pasos Hacia un Salario Digno en las Cadenas Mundiales de Suministro" Páginas 4 - 13

5 Departamento de investigaciones de la OIT; cálculo basado en la base de datos OCDE para el análisis estructural (STAN)

3) Histórico sobre el concepto de Cadenas Globales de Producción

Los términos "Cadena Global de Valor – CGV" o "Cadena Global de Producción – CGP" han sido utilizados para expresar el conjunto de actividades desarrolladas desde la concepción de un producto hasta su uso final, incluyendo también los servicios de post-venta. Dentro de este concepto está la caracterización usual de las diversas fases del proceso productivo, que típicamente incluyen: obtención de insumos; investigación y desarrollo; la propia producción; distribución; etapas de marketing y servicios de post-venta. El adjetivo "global" se refiere al hecho de que hay una creciente fragmentación de estas actividades, acompañada de una dispersión geográfica de las mismas. La integración funcional de las actividades, o de los diversos fragmentos dispersos, sería una característica clave del concepto.

Se presupone, de esta forma, que cada etapa de este proceso productivo puede ser realizada por empresas (no solo multinacionales, sino también pequeñas y medianas empresas, que generalmente producen bajo contrato para las empresas líderes de la cadena o sus proveedores), localizadas en cualquier parte del planeta donde quiera que existan los conocimientos necesarios y haya materiales disponibles a precios competitivos. A pesar de la fragmentación y dispersión geográfica, las etapas se encuentran funcionalmente integradas en un verdadero sistema productivo global. Tal dinámica productiva, propicia un aumento significativo en el comercio de productos intermedios (partes y componentes), además de una creciente interdependencia entre los sectores productivos de bienes y servicios.

Al efectuar un breve análisis histórico sobre los orígenes del concepto de CGP, se constata que las primeras formulaciones datan de finales de los años 70[6], donde se buscaba rastrear el conjunto de insumos y transformaciones que llevaban a la producción de un "bien final de consumo" y a ese proceso se le llamó cadenas globales de commoditites – CGC. Destacaban, además, el poder de los Estados en moldear los sistemas globales de producción por medio de tarifas y reglas de contenido local aplicadas sobre el comercio de productos. Ya en los años 90, otros dos autores retoman ese concepto[7] de CGC, pero teniendo como principal actor, las empresas en lugar del Estado, argumentando que en contextos de liberalización comercial, la capacidad del Estado en aplicar tarifas y reglas de contenido local, estaba limitada.

En ese contexto, emerge un nuevo sistema productivo global, en que la integración económica iría más allá del comercio internacional. Estudios descriptivos exploratorios de la cadena productiva global del sector de vestuario analizan el proceso desde la materia prima (algodón, lana, etc…) hasta la confección del producto final (ropas). En el inicio de los años 2000, se produce un nuevo cambio en la terminología, pasándose a utilizar el término "Cadenas Globales de Valor" en sustitución de "Cadenas Globales de Commodities", pues "cadenas de valor" o "cadenas globales de producción" eran considerados más apropiados para describir un grupo mayor de productos[8].

6 Ver trabajos de Hopkins y Wallerstein (1977, 1986)

7 Ver trabajos de Gereffi y Korzeniewicz (1994)

8 Ver trabajos de STURGEON, 2008

Para profundizar en esta unidad consultar - PPT de OIT Trabajo Decente en Cadenas de Suministro Globales

PERO, ¿QUÉ ES EXACTAMENTE CREACIÓN DE VALOR?

Es aquella etapa del proceso productivo en que se genera mayor valor agregado para el negocio, por tanto, algunos afirman, que ese valor está concentrado actualmente en las áreas de investigación, desarrollo y diseño, mientras que en los años 70 estaban en el área de marketing. Lo curioso es que la creación del valor, sea en la pre-producción o en la post-producción son intangibles.

4) La OIT y el Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Producción

La OIT[9] define las cadenas de valor como un conjunto de actividades para la realización de determinado bien o servicio desde su concepción, pasando por las fases intermedias, hasta la entrega a los consumidores y su eliminación final a través del uso. Cada etapa – concepción y diseño, producción del bien o servicio, logística, consumo y reciclaje final – son identificadas por ellos.

En teoría, la misma empresa puede desarrollar todas las etapas de la cadena productiva, integración vertical, sin embargo la situación no se verifica en la práctica. Existe una tendencia a la externalización productiva o "desintegración vertical" en que las empresas pasan a concentrarse en determinada etapa de la cadena con el objetivo de lograr mayor eficiencia.

Las investigaciones han indicado la presencia de una correlación entre las elevadas tasas de informalidad, existencia de trabajo precario y cadenas de valor, promoviendo una nueva división internacional del trabajo en que se acentúan situaciones de desigualdad, haciendo a los Estados nacionales más vulnerables, así como la capacidad colectiva de los actores sociales.

La fragmentación global de los procesos de producción y de carácter selectivo, generalmente orientan sus operaciones en busca de mayor eficiencia y concentración económica. Una de las características más destacadas del nuevo proceso de globalización es la internacionalización extrema de procesos productivos y la desubicación de diversas unidades vinculadas a la producción de bienes y servicios en la búsqueda de mayores niveles de rentabilidad, especialmente a través de la reducción de costes, sobre todo del trabajo.

Por tanto, las cadenas globales de valor son el resultado de un nuevo patrón de producción basado en el desplazamiento de la producción conectada con mercados finales dinámicos que pueden ser nacionales, regionales o globales. El concepto de cadena global de valor divide los distintos eslabones de la cadena en diversas empresas o plantas de una empresa situadas en diferentes espacios geográficos. Una de las etapas más relevantes de ese proceso de fragmentación está asociada

9 http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

al suministro de insumos y materias primas. **En esa etapa se destacan los países poseedores de recursos naturales como minerales, petróleo, gas, tierras y agua.**

En diversas situaciones, el minorista es la organización que lidera la cadena, como por ejemplo, es el caso de Wal-Mart. Independientemente de dónde se inicie la cadena, los integrantes más fuertes y poderosos de la cadena dictarán los términos y condiciones para los demás miembros.

UNA NOCHE EN EL CINE

Imagine que está en un cine para ver una película de animación conocida. Ahora imagine a todas las personas que han hecho posible esa experiencia. La película fue producida en los EEUU, que recurrieron a subcontratados de la India y de la República de Corea. Las palomitas de maíz que va a comer, fueron recogidas por trabajadores de Argentina, preparadas con aceite de palma de una plantación de Malasia y producidas en máquinas montadas en Italia. El asiento en el que está sentado, fue fabricado en Polonia. El coche que condujo hasta el cine fue montado en España. Fue transportado en un buque portacontenedores perteneciente a un ciudadano griego a través de una empresa liberiana que se construyó en Japón y es movido por motores finlandeses. De hecho, las dos horas que pasó viendo la película pudo haber exigido el trabajo de millares de personas en decenas de países en las cadenas de abastecimiento mundiales.

Extraído da página http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

Si por un lado, las cadenas crean empleos y oportunidades para el desarrollo económico y social, por otro lado también se observa que las dinámicas de producción y de las relaciones de trabajo en la economía mundial, incluyendo las cadenas, pueden tener implicaciones negativas en las condiciones de trabajo. El derrumbe del edificio Rana Plaza en 2013 y los incendios en la fábrica en Paquistán y en Bangladesh en 2012, costaron la vida de más de 1500 personas y llamaron la atención del mundo sobre las condiciones de trabajo indignas en las cadenas globales de producción.

Son diversos ejemplos en los cuales las cadenas globales de producción conducen a déficits de trabajo digno. Los desafíos para el trabajo decente ya existen en muchos países, incluso antes de participar más activamente en las cadenas globales. Sin embargo, la actividad de estas cadenas ha perpetuado, intensificado o aún recreado nuevos desafíos.

Las situaciones más frecuentes son cuando las empresas principales, que no tienen responsabilidad directa con los empleos generados por otras empresas, toman decisiones que afectan directamente las condiciones de trabajo en las cadenas globales. Por otro lado, existe el riesgo de que las presiones globales sobre los precios en el productor y sobre los plazos de entrega y la concurrencia intensa entre los proveedores, puedan ejercer una presión de reducción del nivel salarial, de las condiciones de trabajo y del respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores participantes en las cadenas. A la vista de estas presiones, en los niveles de subcontratación de las cadenas globales, los proveedores (a menudo, grandes o pequeños agentes, que operan de forma informal) pueden optar por formas de empleo precarias que pueden recurrir al trabajo forzado e infantil.

TRABAJO DIGNO Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El trabajo digno es un componente importante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La promoción del trabajo digno en las cadenas globales contribuirá a diversos objetivos y metas de la Agenda, incluyendo los objetivos globales de promoción del crecimiento económico sostenible y del empleo productivo (Objetivo 8), creación de industrias inclusivas y sostenibles (Objetivo 9), reducción de las desigualdades (Objetivo 10), garantía de modalidades de producción y consumo sostenibles (Objetivo 12) y refuerzo de las alianzas para el desarrollo sostenible (Objetivo 17).
Nota: Ver https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300

En este contexto, el Consejo de Administración de la OIT decidió, en octubre de 2013, insertar en el orden del día de la 105ª sesión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo un ítem para una discusión general sobre el trabajo digno en las cadenas globales. Esta discusión general ofreció una oportunidad importante para que los mandatarios de la OIT adquirieran una mejor comprensión de cómo la participación en las cadenas de globales de proucción puede contribuir al desarrollo de la sostenibilidad, incluyendo el crecimiento económico y el trabajo digno para todos. Muchos estudios ya exploraron las dimensiones económicas y comerciales de las cadenas globales de valor. Sin embargo, se ha prestado poca atención a las implicaciones en el empleo, las condiciones de trabajo y los derechos laborales, incluida la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Bibliografía principal

IPEA. Cadenas Globales de Valor e Implicaciones para la Formulación de Políticas, 2015. http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2015.pdf

IEDI. O Lugar do Brasil nas Cadeias globais de Valor, 2013. http://www.iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_578.html

OIT. Trabajo Digno en las cadenas de abastecimiento mundiales http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit105_relatorio_iv_pt.pdf

UGT. Cadeias Globais de Valor, Participação no Desenvolvimento e o Trabalho. Rio de Janeiro, 2014.

ZUCCOTTI, G. La Recomendación 204 /OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal y Las Cadenas Globales de suministro. OIT/CIF. 24/11/2015.

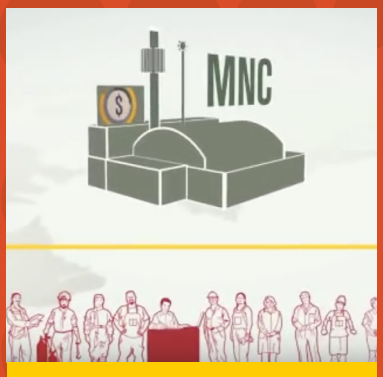
OIT. Boletín Internacional de Investigación Sindical. 2015. Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro, 2015.

PARA LA REFLEXIÓN.

- **Describa, a partir de su realidad, los sectores económicos en que predominan las Cadenas Globales. Seleccione una de estas experiencias y describa las etapas de la Cadena.**
- **Haga una síntesis de las principales resoluciones de la 105ª Conferencia de la OIT sobre el tema de las Cadenas Globales de Producción y Trabajo Decente.**
- **Describa los siguientes aspectos en relación con las condiciones de trabajo: calidad del empleo, salarios y duración de la jornada, formas atípicas de contratación y trabajo de migrantes.**

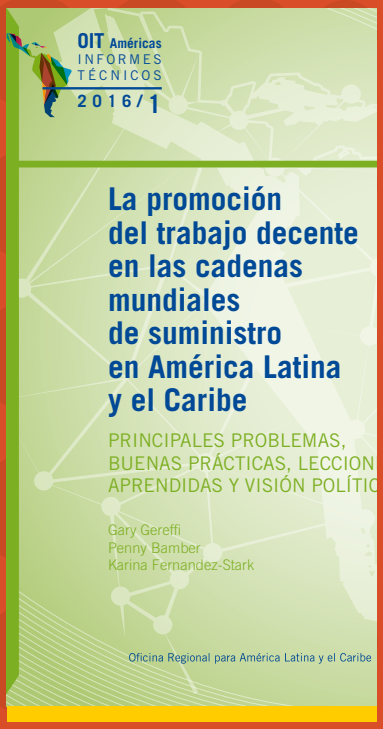
VIDEOS Y PUBLICACIONES

Vídeo:	**Cadenas Globales de Producción, el Desarrollo y el Trabajo Decente, por Marilane Teixeira, publicado por CSA**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=JbNmeacEmg4**
Comentarios:	Considerando las Cadenas Globales de Producción parte de un proceso de intensificación de la internacionalización de la economía y que ha avanzado en las últimas décadas, el video aborda la nueva fase de este proceso que tiene como caracteristicas: la fragmentación de los procesos productivos y la busqueda por mercados más competitivos y de trabajo más barato.



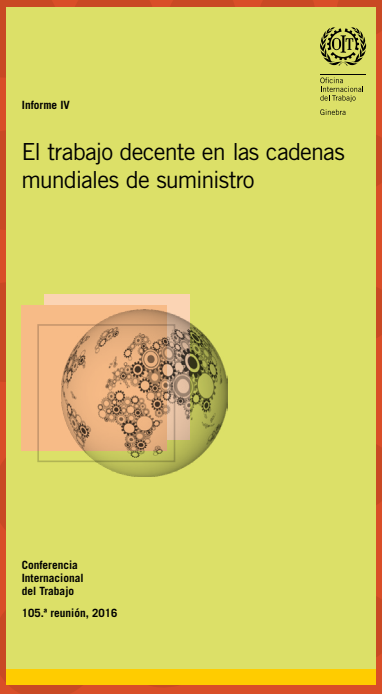
Vídeo:	**Las Cadenas de Suministro, publicado por IndustriAll**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=3&v=rBC2jBQp7Ts**
Comentarios:	Explicación sobre las Cadenas Globales de Producción – qué son, cómo se integran, etc - utilizando el ejemplo de la cadena automovilística.

Vídeo:	**Horizontes 2030: la Igualdad en el Centro del Desarrollo Sostenible, publicado por CEPAL**
URL:	http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40159/4/S1600653_es.pdf
Comentarios:	La CEPAL presentó el documento Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible durante su trigésimo sexto período de sesiones, que se celebró del 23 al 27 de mayo de 2016 en Ciudad de México, y de ahí salió este video explicativo sobre los 30 Objetivos del Desarrollo Sostenible.



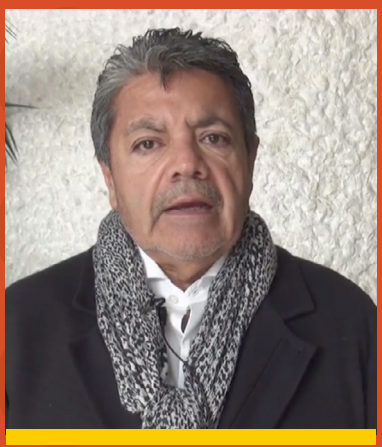
Texto:	**La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe. Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política. Informes Técnicos 2016, de OIT Américas**
URL:	http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_503753.pdf
Comentarios:	Hace una revisión documental para examinar los impactos e implicaciones de las Cadenas Globales en el desarrollo de las empresas nacionales, su contribución a la transformación productiva y al cambio estructural así como su impacto en la cantidad y calidad de empleos en la región de América Latina y el Caribe. Además, sitúa la expansión de las Cadenas Globales de Suministro en la región dentro de un marco analítico que reconoce tanto la dimensión económica como la social.

Vídeo:	**Trabajo en domicilio y Cadenas de suministro, por Tatiana Rojas Orellana, publicado por WIEGOGLOBAL**
URL:	https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=VHhMPDQoF28
Comentarios:	Tatiana Rojas Orellana, tesorera de CONTEXTIL (Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras Textiles Manufacturas, Servicios, Subcontrato y Domicilio de Chile) y miembro de la delegación de WIEGO en la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, Presenta las demandas de las y los trabajadores a domicilio subcontratados en en el marco de la reunión del Comité tripartito de la discusión sobre Trabajo decente en las Cadenas Globales de Producción.



Texto:	**El Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Suministro. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016, de OIT.**
URL:	**http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf**
Comentarios:	"Las cadenas mundiales de suministro se han convertido en una forma habitual de organización de las inversiones, la producción y el comercio en la economía globalizada. En muchos países, y particularmente en países en desarrollo, las cadenas mundiales han creado empleo y abierto nuevas oportunidades para el desarrollo económico y social. Sin embargo, también se observa que la dinámica de las relaciones de producción y de empleo a escala de la economía global, inclusive en algunas cadenas mundiales de suministro, puede incidir negativamente en las condiciones de trabajo."

Texto:	**Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), de CSA**
URL:	**http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=124**
Comentarios:	La PLADA es una herramienta política y de lucha del sindicalismo de las Américas para la profundización de los derechos y la justicia. Es la alternativa y visión estratégica de desarrollo construida desde el movimiento de las y los trabajadoras/es. Resultado de un diálogo continental del sindicalismo junto a movimientos sociales.



Vídeo:	**Cadenas Globales de Suministro en Argentina, publicado por Gerardo Martínez, de Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA)**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=rEo3xaB-Wwo**
Comentarios:	Gerardo Martínez, Secretario Internacional de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), explica las cuestiones relacionadas con las Cadenas Globales de Producción en Argentina.

RESUMEN

MÓDULO III

CONTENIDOS / UNIDADES TEMÁTICAS	
1	Introducción al tema de las Zonas Francas de Exportación – ZFE
2	Zonas Francas: Definicion Conceptual, Evolucion y Desarrollo
3	Evolución de las Zonas Francas
4	Estadísticas sobre las Zonas Francas
5	Empleo femenino en las Zonas Francas
6	Las Zonas Francas en América Latina y el Caribe
7	Zonas Francas en el Mercosur
8	Zonas Francas y Cadenas Globales de Producción
9	La Situación de los Derechos Laborales en las Zonas Francas
10	Derechos Fundamentales y Trabajo Decente en las Zonas Francas
11	No Discriminación e Igualdad de Oportunidad y de Trato
12	Gobernanza
13	Instrumentos de la OIT
14	La Declaración de Principios sobre las Empresas Multinacionales y su Seguimiento
15	Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales
16	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Resumen Módulo III Derechos laborales en las Cadenas Globales de Producción - CGP - y las Zonas Francas de Exportación - ZFE - en América Latina

Existen diversas definiciones sobre que es una zona franca, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea que: las zonas francas de exportación (ZFE) - o zonas francas industriales (ZFI) - son zonas industriales, dotadas de incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros, donde los materiales importados se someten a cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados.

Mucho se ha dicho y escrito sobre las zonas francas, pero poco de ello tiene carácter definitivo. Esta dinámica está estrechamente ligada a dos fenómenos que cobran una presencia generalizada: La reestructuración de las cadenas globales de valor y el ímpetu de los procesos formales de integración económica.

Según la OIT existen actualmente cerca de 3500 ZFE en el mundo, repartidas en 130 países y territorios y empleando alrededor de 66 millones de personas. La cantidad de países utilizando las zonas francas ha aumentado, pasando de 25 en 1975, a 116 en 2002 y a 130 en 2006. Sin embargo, estas cifras deben considerarse con cautela y no tomarse como una certeza absoluta.

Las mujeres ocupan más del 70% de los puestos de trabajo en las ZFI y, en ocasiones, más del 90 por ciento. En el Caribe, las empresas que operan en las ZFI han puesto de manifiesto una acusada preferencia por la contratación de trabajadoras, ya que éstas resultan más baratas, son menos proclives a sindicarse y tienen más paciencia a la hora de realizar el trabajo aburrido y monótono de las cadenas de montaje .

Las ZF han contribuido enormemente al surgimiento de las CGP, ya que constituyen la esencia del modelo dominante actual de división "vertical" del trabajo en la economía mundial. El fuerte vínculo entre las CGP y las ZF también se muestra por el hecho de que los sectores que están más organizados en las CGP también son aquellos en los que las ZF son más frecuentes.

Uno de los aspectos más inquietantes del crecimiento del mercado global es el aumento de las zonas francas donde millones de trabajadores, principalmente mujeres jóvenes trabajan en condiciones escandalosamente represivas. Por ello, las zonas francas han sido objeto de cumplidos pero también de críticas, los temas laborales, ambientales y fiscales, constituyen mayormente el centro de la critica; existen diversos estudios y documentos que contienen información acerca de la persistencia de violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de la industria maquilera y de zonas francas.

La débil aplicación de las leyes sociales y de empleo permite que las empresas operen con normas inferiores. Los gobiernos enfrentan dificultades para hacer que se aplique la legislación debido a la debilidad que tienen las inspecciones del trabajo y/o los sistemas judiciales que carecen del personal y de los recursos necesarios para ocuparse de los casos. Los gobiernos pueden hacer la vista gorda a las prácticas ilegales o inclusive fomentar que no se apliquen las leyes con la esperanza de incentivar a las empresas a establecerse o permanecer en las zonas.

Existen diversos instrumentos tanto en el plano local como a nivel internacional que pueden usarse para promover mejores condiciones de trabajo y de vida para los trabajadores y las trabajadoras en las zonas francas y de hecho han sido usados por las organizaciones sindicales a nivel nacional e internacional, pese a ello persisten situaciones que nos conminan a analizar a mayor profundidad este fenómeno para identificar acciones más efectivas que puedan implementar las organizaciones sindicales en la promoción del trabajo decente en las zonas francas, que es el objetivo del presente modulo.

Definiciones

Existen diversas definiciones de qué es una zona franca, entre las que podemos citar:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Zonas Francas de Exportación (ZFE) - o zonas francas industriales (ZFI) - son zonas industriales, dotadas de incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros, donde los materiales importados se someten a cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados.

La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) define una zona franca de exportación como un área relativamente pequeña, separada geográficamente del resto del país, cuyo objetivo es atraer a industrias orientadas a la exportación, ofreciéndoles condiciones muy favorables para el comercio y la inversión en comparación con el resto del país anfitrión.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) define las ZFE como polígonos industriales formando enclaves dentro del territorio aduanero nacional y ubicándose generalmente cerca de un puerto internacional y/o de un aeropuerto. En principio, se exporta la totalidad de la producción de estas zonas. Las importaciones de materias primas, maquinaria, productos intermedios y equipos necesarios para la producción destinada a la exportación, no están sujetas a derechos aduanales.

El Banco Mundial define una ZFE como un polígono industrial, se trata generalmente de un área cercada de 10 a 300 hectáreas especializada en la producción manufacturera de exportación. Ofrece condiciones de libre comercio y un entorno bastante liberal.

Según las definiciones de las organizaciones internacionales, los principales elementos constitutivos de las ZFE son los siguientes:

- Se trata de zonas industriales con incentivos específicos.
- Son áreas bastante pequeñas, geográficamente separadas dentro de un país y se ubican generalmente cerca de un puerto o aeropuerto internacional.
- Su objetivo es atraer a industrias destinadas a la exportación ofreciéndoles condiciones de libre comercio y un entorno bastante liberal.
- Generalmente se exporta la totalidad de la producción de estas zonas.
- Las denominaciones usuales para las ZFE incluyen referencias a "áreas geográficas o cercadas" y "condiciones de libre comercio" para atraer a *"fabricantes orientados a la exportación"*. La OIT señala cerca de treinta denominaciones utilizadas en el mundo para definir las zonas francas.

Si bien el régimen de zonas francas está constituido por una serie de elementos inmanentes que definen su esencia, algunas de sus características no permanecen estáticas. Por ejemplo, se destacan los cambios que están produciendo en lo relativo al esquema territorial, esto se evidencia en la

evolución a la que han asistido estas empresas en la región de Centroamérica, Haití, Panamá y la Republica Dominicana, donde varias empresas que aun acogiéndose al régimen de zonas francas, se encuentran establecidas en los espacios donde funcionan otras no acogidas a este régimen fiscal.

Mucho se ha dicho y escrito sobre las zonas francas, pero poco de ello tiene carácter definitivo. Esta dinámica está estrechamente ligada a dos fenómenos que cobran una presencia generalizada: La reestructuración de las cadenas globales de valor y el ímpetu de los procesos formales de integración económica.

Evolución de las Zonas Francas de Exportación

Las primeras referencias a las Zonas Francas aparecen desde el Siglo XII en España, su evolución reciente se da a partir de la Segunda Guerra Mundial y a partir de los años 50 aparecen en Puerto Rico e Irlanda.

Más recientemente, en América Latina y el Caribe aparecen en los años 70: en Honduras, en Puerto Cortés en 1972; en El Salvador, en San Bartolo en 1973 y en Costa Rica en Santa Rosa/El Roble a inicios de los años 80. De ahí se extienden a Guatemala, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Haití, con alta concentración en el sector textil.

Las ZFE han evolucionado de manera considerable desde su inicio, tanto en cuanto a la forma como al alcance. El tipo de actividades también ha evolucionado y a pesar de que la producción tradicional de bienes como textil y confección sigue siendo común, muchas nuevas zonas se están especializando en sectores específicos como la electrónica y los productos químicos, o en el sector de los servicios como las tecnologías de la información y los servicios financieros. En la actualidad, su forma física incluye no sólo zonas de tipo enclave sino también zonas de una sola rama de actividad, de un solo producto, de una sola fábrica o de una sola empresa. Los modelos de propiedad también han cambiado.

Existe una participación creciente tanto privada como gubernamental. Además, las empresas, tanto extranjeras como nacionales, suelen convivir en las zonas francas. En muchas nuevas zonas se ha suavizado el requisito de que toda la producción tiene que exportarse y se autoriza el suministro de bienes y servicios a la economía nacional contra pago de derechos aduanales. En algunos casos, los gobiernos han otorgado el régimen de ZFE a todo un país como por ejemplo en Sri Lanka o en Honduras en 1998. Esto significa que las empresas de todo el país, independientemente de su ubicación, pueden solicitar y disfrutar del estatuto de zona franca de exportación[10].

Según el Banco Interamericano de Desarrollo, *"Lejos de perder su vigor con los procesos de apertura comercial el conjunto de regímenes tradicionalmente llamados zonas francas o zonas libres ha cobrado fuerza paulatinamente, aunque múltiples factores y fuerzas externas han ido modificando el régimen de zonas francas durante las últimas 3 décadas. Esto es cierto no solo en América Latina y El Caribe, sino también alrededor del mundo. El número de países, que aplican el régimen de una u otra forma, de la misma manera la incidencia de sus exportaciones en el conjunto de exportaciones totales de los países que la utilizan, revelan una trayectoria ascendente o al menos bastante estable."*

10 Manual Sindical sobre las Zonas Francas de Exportación, 2014, de ACTRAV-OIT

Su evolución ha sido más pronunciada en las industrias de alta tecnología (componentes electrónicos, semiconductores, etc.), y en bienes de consumo que requieren mano de obra intensiva (textiles, vestido y calzado), pero también destaca en la mayor parte de los sectores manufactureros, instrumentos médicos y la rama de la farmacéutica. Asimismo, están adquiriendo cada vez más importancia en el sector de los servicios, en donde las comunicaciones globales han permitido que el desarrollo de programas informáticos, los servicios financieros y los centros de llamada se ubiquen en diferentes países del mundo.

América Latina y Caribe es una región con fuerte presencia de Zonas Francas, por su fuerte instalación en la Subregión Norte (Centroamérica, México, Haití, Panamá, República Dominicana) (este es el criterio clasificatorio utilizado por CEPAL), aunque también el área Andina.

La mayoría de los países de la subregión de Centroamérica, Haití, Panamá y la República Dominicana ejecutaron programas de maquila desde los años 60, aunque especialmente en los años setenta, con el objetivo de generar empleo, atraer inversión extranjera directa (IED), diversificar la canasta de exportación y adquirir nuevas tecnologías. En la mayoría de los casos estos programas iniciales fueron dirigidos por el gobierno y diseñados como zonas de libre comercio tradicional.

A finales de la década de los 80', estas evolucionaron al diseño que la mayoría mantiene en la actualidad.

Prácticamente todas las inversiones en las zonas están orientadas a la exportación, la mayoría proveniente de inversionistas extranjeros, y gran parte está dirigida a la manufactura. De hecho, gran parte de la exportación manufacturera de la subregión es producida por empresas con IED que operan dentro de estos regímenes.

Uruguay no está ajeno a esas transformaciones globales. Según estimaciones oficiales del Ministerio de Economía y Finanzas, el país exportaba casi 800 millones de USD por servicios globales de exportación en 2010 (la mitad desde zonas francas) cuyos rubros más significativos son la centralización de actividades de empresas globales, el asesoramiento financiero y profesional, servicios de back-office, call centers e informática.

Uno de los desafíos actuales lo constituyen las subvenciones que los países conceden a las Zonas Francas incompatibles con las reglas de la OMC[11], especialmente con el Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias (SMC) del Acuerdo de Marrakech por el que se estableció la OMC, las cuales estaban programadas para ser eliminadas a fines del 2015, en el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá y República Dominicana, con un impacto aun imprevisible.

---

11 Las subvenciones a la exportación concedidas por las ZFE se consideran incompatibles con las reglamentaciones de la OMC. Dichas subvenciones, — es decir, la concesión de exenciones de impuestos o de aranceles aduaneros a las importaciones en función de los resultados de las exportaciones — constituyen una distorsión desde la perspectiva del principio de igualdad de trato de la OMC, ya que los exportadores de las ZFI estarían en situación de ventaja con respecto a las empresas que operan fuera de ellas

Estadísticas sobre las Zonas Francas de Exportación

Según la OIT existen actualmente cerca de 3500 ZFE en el mundo, repartidas en 130 países y territorios y empleando alrededor de 66 millones de personas. La cantidad de países utilizando las zonas francas ha aumentado, pasando de 25 en 1975, a 116 en 2002 y a 130 en 2006. Sin embargo, estas cifras deben considerarse con cautela y no tomarse como una certeza absoluta. Dada la falta de datos válidos y completos en materia de tendencias de empleo en las zonas francas, las cifras de la OIT son estimaciones que se basan en gran medida en fuentes secundarias. Otras fuentes consideran esas cifras como conservadoras y señalan que el fenómeno de las zonas francas es mucho más amplio que lo que se ve en las estadísticas oficiales.

Estimaciones de la OIT en materia de empleo en las ZFE

ZONA GEOGRÁFICA	NÚMERO ESTIMADO DE TRABAJADORES	ZONA GEOGRÁFICA
Asia	55.741.147	900
América Central y Mexico	5.252.216	155
Medio Oriente	1.043.597	50
África del Norte	643.152	65
Asia Subsahariana	860.474	90 (mas)
Estados Unidos	340,000	713
América del Sur	459.825	43
Economías en Transición	1,400,379	400
Caribe	546.513	250
Región del Océano Indico	182,712	1
Europa	364.818	50
Pacífico	145,930	14
Total de estimaciones	65.980.763	3,500

Conforme a este cuadro publicado por la OIT, que contiene las estimaciones sobre la cantidad de empleos creados por las zonas francas en el mundo, nos muestra la importancia en términos de generación de empleos que tienen las zonas francas para Latinoamérica, en especial en América Central y México, aunque se destaca el crecimiento de empleos en este tipo de empresas en El caribe y con un impacto menor en América del Sur.

Empleo femenino en las Zonas Francas

El empleo de las mujeres en las ZFI se encuentra bien documentado. Las mujeres ocupan más del 70 por ciento de los puestos de trabajo en las ZFI y, en ocasiones, más del 90 por ciento[12]. En el Caribe, las empresas que operan en las ZFI han puesto de manifiesto una acusada preferencia por la contratación de trabajadoras, ya que éstas resultan más baratas, son menos proclives a sindicarse y tienen más paciencia a la hora de realizar el trabajo aburrido y monótono de las cadenas de montaje[13]. Criterios similares se aplican en las ZFI del resto del mundo.

Sin embargo, la feminización del empleo en las ZFI parece haber alcanzado su nivel máximo y puede estar disminuyendo. En estudios anteriores sobre la composición por géneros de la mano de obra en las ZFI, se ha concluido por lo general que la intensidad del empleo femenino es mayor cuando las calificaciones que el trabajo exige son menores. Cuando las ZFI se orientan hacia una producción de mayor nivel tecnológico — como algunos tipos de productos electrónicos o servicios comerciales —, la intensidad del empleo femenino suele disminuir en aquellos países en que, en general, las mujeres están menos calificadas.

Las Zonas Francas en América Latina y el Caribe

América Latina y Caribe es una región con fuerte presencia de ZF, por su fuerte instalación en la Subregión Norte (Centroamérica, México, Haití, Panamá, Rep. Dominicana) (este es el criterio clasificatorio utilizado por CEPAL), aunque también el área Andina.

La mayoría de los países de la subregión de Centroamérica, Haití y Panamá ejecutaron programas de maquilas desde los años sesenta, aunque especialmente en los años setenta, con el objetivo de generar empleo, atraer inversión extranjera directa (IED), diversificar la canasta de exportación y adquirir nuevas tecnologías. En la mayoría de los casos estos programas iniciales fueron dirigidos por el gobierno y diseñados como zonas de libre comercio tradicional. A finales de la década de los 80, estas evolucionaron al diseño que la mayoría mantiene en la actualidad.

El auge espectacular de las zonas francas y maquila en esa región se opera en el contexto de las políticas de ajustes estructurales del FMI-Banco Mundial en sus sucesivas versiones (denominadas 2do, 3era. o 4ta. Generación), con la colaboración de los gobernantes de turno. Fueron incentivos cardinales de estas políticas al auge las devaluaciones de la tasa de cambio, libre fijación de precios, control salarial, privatizaciones de las empresas y servicios públicos en Centroamérica y el Caribe.

El Sistema Generalizado de Preferencias (SGP): programa temporal (hasta 1993) de los países más desarrollados ofrecen ventajas tarifarias a las exportaciones de los países subdesarrollados bajo la condición de que al menos el 35% del valor del producto sea agregado en el país beneficiario, y no supera la barrera de los 8,500 dólares per cápita. Los incentivos establecidos en forma unilateral por Estados Unidos pasan a un acuerdo de aplicación mutua sin modificación unilateral, e incluye más productos, en el marco del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y la Republica Dominicana (CAFTA-RD).

12 En el documento OIT (2003) se pueden consultar las cifras al respecto desglosadas por país.

13 Safa (1994, pág. 258), citado en Heron (2004)

Prácticamente todas las inversiones en las zonas están orientadas a la exportación, la mayoría proveniente de inversionistas extranjeros, y gran parte está dirigida a la manufactura. De hecho, gran parte de la exportación manufacturera de la subregión es producida por empresas con IED que operan dentro de estos regímenes.

Zonas Francas en el Mercosur

En lo que respecta a zonas francas, el régimen Mercosur se rige por la Decisión nº 8/94 del Consejo del Mercado Común, del 5 de agosto de 1994. Esta Decisión exige el pago del Arancel Externo Común para todo producto proveniente de las zonas francas comerciales, zonas francas industriales, zonas de procesamiento de exportaciones y áreas aduaneras especiales de los países miembros. La Decisión nº 8/94 partió de considerar que los Estados Partes tenían disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que habilitaban zonas con tratamiento distinto al registrado en el Territorio Aduanero General, y que tales disposiciones presentaban disparidades que podrían provocar distorsiones en los flujos comerciales, de inversiones y en los ingresos aduaneros, en caso de subsistir con posterioridad al establecimiento de la Unión Aduanera. Los miembros firmantes reconocen también allí que el tratamiento a ser otorgado a las mercaderías de dichos enclaves debe ser armonizado en el territorio del Mercosur.

Cuatro meses más tarde, en diciembre de 1994, se firmó en Ouro Preto, el Acuerdo entre el Gobierno de la República Federativa del Brasil y el Gobierno de la República Argentina para la exención de impuestos referentes a la importación de productos originarios del Área Aduanera de Tierra del Fuego y de la Zona Franca de Manaos.

En Argentina,, para el año 2007, existían: - 9 zonas francas en operación, - 2 en proceso de licitación, - 2 en proceso de elaboración de pliegos, - 1 pre-adjudicada, - 7 adjudicadas, - 2 revocadas - 1 en proceso de reglamentación. Las Zonas Francas constituyen en base a la ley número 24.331 y el artículo 590 del Código Aduanero el ámbito dentro del cual la mercadería no está sujeta al control aduanero y su introducción y extracción no están gravadas con el pago de tributos, a excepción de aquellos que pudieran corresponder por los servicios que pudieran presentarse. Tienen como objetivo impulsar el comercio y el desarrollo industrial exportador tratando de incrementar las inversiones a través de la efectiva reducción de los costos vinculados a las operaciones que se realicen en dicho ámbito, situación que favorece, entre otras cosas, el empleo de mano de obra del país en el que es establecida.

En este marco, Uruguay ha mostrado tener un gran potencial para posicionarse exitosamente en el mercado de servicios globales de exportación, ya que es uno de los países con mejor clima de negocios, seguridad y transparencia de Latinoamérica. En efecto, los últimos datos disponibles indican que en Uruguay las exportaciones de servicios globales alcanzaron un volumen de USD 1.509 millones, representando 17.600 puestos de trabajo[14].

14 Uruguay en el Comercio Global de tareas, Documento del Banco Interamericano de Desarrollo, elaborado por Pablo Marcelo Garcia Javier Peña Capobianco, Banco, enero 2012, disponible en la dirección electrónica https://www.smarttalent.uy/innovaportal/file/754/1/uruguay_en_el_comercio_global_de_tareas.pdf Incluye las exportaciones de servicios globales realizadas desde zonas francas (secciones I, J, K, N, O del Anuario de Zonas Francas, 2008) y las exportaciones de otros servicios de la Balanza de Pagos del Banco Central del Uruguay.

Que es una cadena global de Producción CGP

Las cadenas globales de producción son el conjunto de actividades o etapas de producción para la elaboración de bienes y servicios, desde la inicial de producción de insumos hasta la final de consumo, que se realizan en dos o más países.

Las empresas que realizan estas actividades entre países pueden ser las mismas, por ejemplo, la casa matriz y la filial de una empresa multinacional, generando un comercio del tipo intra-firma. Pero también puede tratarse de empresas diferentes. Las etapas pueden incluir el diseño, la producción, marketing, distribución y comercialización hasta la compra del producto por parte del consumidor final[15].

Los motores que permitieron la difusión de las CGP son el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), los mejores esquemas de codificación del proceso productivo, la baja de los costos de transporte y la liberalización del comercio y de la inversión extranjera directa. Todos estos factores facilitaron la redefinición de las estrategias a escala global de quienes son los principales actores de las CGV: las grandes empresas trasnacionales (ET), en general de los países desarrollados, aunque hay un creciente número de CGV comandadas por empresas de países en desarrollo.

Según la CEPAL, La fragmentación geográfica de los procesos productivos, que tiene consecuencias para la medición del comercio y la política comercial, determina la existencia de una división internacional de tareas entre los países desarrollados y en desarrollo que refleja la asimetría tecnológica existente entre ellos (Bianchi y Szpak, 2013). Mientras que las actividades con mayor valor agregado relativo (concepción, diseño, investigación y desarrollo, marketing y servicio posventa) se mantienen en las economías avanzadas, los procesos manufactureros se externalizan en países en desarrollo con bajos salarios relativos. Los beneficios que los países en desarrollo pueden obtener de su participación en las CGP dependen de la ubicación, dentro de la cadena, de la etapa de producción realizada en el país y de la tecnología y capacitación de la mano de obra requeridas para las tareas de producción[16].

En ese orden, la CEPAL destaca las tres principales CGP que operan actualmente en la economía mundial, representadas a nivel del continente por los países miembros del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN, “fábrica América del Norte”), la Unión Europea (“fábrica Europa”) y ASEAN+3 (“fábrica Asia”)[17].

15 Las Cadenas Globales de Valor: La maldición de los recursos naturales. Disponible en: http://www19.iadb.org/intal/icom/data/La%20madici%C3%B3n%20de%20los%20recursos%20naturales%20revisada.pdf =

16 CEPAL, serie Comercio Internacional No. 24: América Latina y El Caribe en las Cadenas Internacionales del Valor

17 CEPAL, serie Comercio Internacional No. 24: América Latina y El Caribe en las Cadenas Internacionales del Valor

Las Zonas Francas y las Cadenas Globales

En el reciente Simposio de ACTRAV (OIT 2015) una mesa específica sobre ZF avanzó en la contextualización de estas respecto del concepto más amplio de cadenas globales de valor, considerando que:

- las ZF han contribuido enormemente al surgimiento de las CMS, ya que constituyen la esencia del modelo dominante actual de división "vertical" del trabajo en la economía mundial. La división vertical significa que los países se especializan en ciertas etapas de la producción (por ejemplo, el montaje) en lugar de especializarse en los productos finales, lo cual se refleja en el comercio cada vez mayor de productos intermedios. El acceso de partes y componentes libre de aranceles en muchas ZF concede prioridad a esta dimensión del trabajo, además de promoverla.

- las ZF han sido el principal instrumento para la liberalización del comercio a escala mundial. También han propiciado considerablemente el crecimiento del comercio en países como China, en el que más del 50 por ciento de las exportaciones provienen de ZF.

- el fuerte vínculo entre las CMS y las ZF también se muestra por el hecho de que los sectores que están más organizados en las CMS también son aquellos en los que las ZF son más frecuentes.

En esta vinculación conceptual entre ZF y Cadenas globales de valor, hay que tener en cuenta que, como ha señalado OIT (2014), en el análisis comparado, también se encuentran zonas que limitan su cobertura a una sola rama de actividad, un solo producto, una sola fabrica, una sola empresa, empresas nacionales tanto privadas como gubernamentales. Incluso, se han creado regímenes de zonas francas para todo el país, es decir, las empresas pueden pedir interesar al régimen independientemente de su ubicación geográfica.

LA SITUACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS ZONAS FRANCAS

Violaciones a los derechos laborales en las Zonas Francas: Falta de capacidad de las autoridades o tolerancia social

Uno de los aspectos más inquietantes del crecimiento del mercado global es el aumento de las francas donde millones de trabajadores, principalmente mujeres jóvenes trabajan en condiciones escandalosamente represivas[18].

Por ello, las zonas francas han sido objeto de cumplidos pero también de críticas... los temas laborales, ambientales y fiscales, constituyen mayormente el centro de la critica[19] existen diversos

18 El infierno de los nuevos paraísos fiscales: La Represión antisindical en las zonas francas, Abril 1996, Informe preparado para la CIOSL por Jean –Paul Marthoz con la ayuda de Marcela Szymansky. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

19 Zonas Francas, comercio y desarrollo en América latina y El caribe. Análisis critico de sus oportunidades y desafíos, Banco Interamericano de Desarrollo, 2012.

estudios y documentos que contienen información acerca de la persistencia de violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de la industria maquilera y de zonas francas en los países de Centroamérica, Haití, Panamá y la Republica Dominicana, desde los primeros años de su instalación y funcionamiento en la subregión.

Es relevante tomar en cuenta que esa subregión se han presentado argumentos que sobreponen la importancia de la creación de empleos por encima del cumplimiento de los derechos. "Desde el inicio de sus operaciones, las maquiladoras han sido denunciadas por violaciones a los derechos laborales. En el debate público y entre sectores interesados se identifican dos posiciones frente a esta situación: quienes consideran que los más importante es que las empresas generen empleo no importando que las condiciones de trabajo no sean las idóneas y aquellos que proponen si a la generación de empleo pero respetando los derechos"[20].

En el sector de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, sociales y de derechos humanos, se tiene la opinión de que en el campo laboral los gobiernos son tolerantes con la industria de la maquila por considerarla en gran parte la principal solución al problema del desempleo, jugando con ello un rol muy importante en el equilibrio social, de por sí frágil.[21].

Lo más habitual es que la débil aplicación de las leyes sociales y de empleo permita que las empresas operen con normas inferiores. Los gobiernos pueden enfrentar dificultades si intentan hacer que se aplique la legislación debido a que tienen inspecciones del trabajo débiles o sistemas judiciales que carecen del personal y de los recursos necesarios para ocuparse de los casos. Los gobiernos pueden hacer la vista gorda a las prácticas ilegales o inclusive fomentar que no se apliquen las leyes con la esperanza de incentivar a las empresas a establecerse o permanecer en las zonas[22].

Conforme pasan los años, lamentablemente, sigue habiendo un amplio consenso acerca de que muchos países simplemente carecen de recursos para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en muchas ZFI. Según un informe reciente del Banco Mundial en el que se resumían los problemas observados en las ZFI, aun en los casos en que los derechos de los trabajadores están establecidos legalmente, puede que la aplicación sea deficiente. Las organizaciones de derechos de los trabajadores proporcionan una larga lista de anécdotas que ponen de manifiesto la represión violenta de la sindicación, la discriminación por motivo de género, el exceso de horas de trabajo y numerosas preocupaciones en materia de seguridad y salud. En algunos casos, las condiciones de trabajo precarias en las ZFI son similares a las identificadas en la economía propiamente dicha, por lo que no son directamente atribuibles a las leyes que permiten el establecimiento de las ZFI.

20 Documento: Maquilas en Nicaragua: Una esperanza?. Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), 24 de noviembre 2003.

21 Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe Misión Internacional de Investigación. Federación Internacional de Derechos Humanos, 2005.

22 Detrás de la Etiqueta. Las condiciones de trabajo y los derechos sindicales en las Zonas Francas Industriales. Confederación Sindical de Organizaciones Sindicales Libres, Diciembre 2004.

Derechos Fundamentales y Trabajo Decente en las Zonas Francas

El concepto de normas internacionales del trabajo es un avance relativamente reciente en el contexto de la historia del mundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 con el objetivo de promover la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944 especificó y desarrolló más este objetivo. El principal medio de acción fue la adopción de normas internacionales bajo la forma de Convenios, los cuales —al igual que los Tratados— creaban obligaciones a los Estados miembros una vez ratificados, y Recomendaciones. La Constitución de la OIT consagró el principio de que las normas internacionales constituyen un pilar esencial para el desarrollo de la paz. La aplicación de las normas se considera vital para la estabilidad, el progreso económico y la paz duradera.

En las postrimerías del período de la guerra fría a finales de la década de los ochenta y comienzos de los noventa, la OIT consideró necesario reafirmar su lugar en el cambiante clima global. Se decidió que la OIT diera mayor prioridad a la promoción de los principios y derechos fundamentales. Tras algunos debates, se decidió que ocho Convenios relativos a la libertad sindical, trabajo forzoso, igualdad en el empleo y de oportunidades, y trabajo infantil eran y contenían principios y derechos fundamentales por estar directa o indirectamente en la Constitución de la OIT. En el año 1998, la OIT adopta la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la misma está motivada, entre otros aspecto a... *"que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;"*[23].

Conforme a la declaración, los principios relativos a los derechos fundamentales son:

a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los estándares laborales básicos se reflejan en los principios y derechos fundamentales de la OIT y, a su vez, estos principios y derechos son *"expresados y desarrollados"* en los convenios fundamentales de la OIT, a saber:

C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

23 Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento - adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998 (Anexo revisado, el 15 de junio de 2010)Disponible en: http://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_467655/lang--es/index.htm

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

La Declaración establece claramente que los derechos que aborda son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países - independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Todos los países de la región han ratificado los convenios fundamentales y que sirven de base a la declaración, conforme puede observarse en el cuadro anexo, con excepción de Brasil, que no ha firmado el C87 de la OIT.

Las violaciones a la libertad sindical es un problema generalizado en toda la subregión. El difícil ámbito en el que se desarrolla la libertad sindical en América Central, baste mencionar solamente el hecho de que ésta subregión encabeza, con marcada diferencia el número de quejas presentadas en la OIT a nivel regional y mundial de las denuncias en el mundo. A ello, hay que añadirle la radicalización de la persecución, ya no dirigido contra las organizaciones sino también contra la integridad física de sus representantes.

Las fabricas maquilas ejercen una serie de conductas tendientes a destruir las organizaciones sindicales y a impedir que se formen nuevas. Así, es permanente el despido de fundadores y activistas. La amenaza de despido a quienes pretendan afiliarse, con la indicación de que no serán aceptados en otra parte (listas negras) y, frecuentemente, los despidos masivos.

Para completar la intimidación a quienes desean participar en proyectos de asociación, los empresarios hacen campañas en las naves para desacreditar a las organizaciones sindicales y culparlas de todo lo malo que pueda suceder a los trabajadores y de las crisis laborales y de desempleo por las que atraviesa el país[24]. Uno de las amenazas más recurrentes lo constituye la de cerrar sus puertas, irse a otros países donde pueden tener mayor competitividad, que se traduce en menos derechos de los trabajadores.

Si bien la normatividad constitucional y legal garantizan la libertad de asociación sindical en los países visitados (El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua), en la práctica el ejercicio de este derecho se quiebra ante la fuerte resistencia y/o represión por parte de los empleadores y la desprotección real por parte del estado, a todo lo cual se suma un alegado alto nivel de corrupción en las esferas oficiales y privadas (con referencia también a los directivos de muchas de las organizaciones sindicales), que generan desconfianza y miedo entre los trabajadores. En entrevistas con la misión, los funcionarios del Ministerio del trabajo y el secretario general de la CGT, señor Daniel Durán, revelaron que entre el 1,2% y 1,5% de los trabajadores de la industria maquilera en Honduras están sindicalizados, en un país en el que tan sólo el 8% de la totalidad de trabajadores se encuentran en esta situación[25].

Para el año 2005, "en Guatemala existían sólo tres sindicatos de empresa en la maquila, esto se debe en gran medida a la lentitud de los trámites administrativos para el reconocimiento de un sindicato y el otorgamiento de su personería jurídica (lo que puede demorar a veces varios años), a

24 Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe Misión Internacional de Investigación. Federación Internacional de Derechos Humanos, 2005.

25 Informe Misión Internacional de Investigación. Federación Internacional de los Derechos Humanos. Situación de los Derechos Humanos en las maquilas de América Central, Octubre 2005.

lo que se deben sumar las habituales medidas de represión patronal contra fundadores y afiliados. La mayoría de las veces las empresas conocen la lista de los fundadores (transmitida de manera irregular por funcionarios de los Ministerios del Trabajo, ...” Cuando esto último se logra, después de muchas trabas, los trabajadores ya han sido despedidos”[26].

El déficit en el reconocimiento institucional de las organizaciones sindicales, los atentados a la libertad sindical y la insuficiencia de la negociación colectiva como instrumento para conquista de derechos y creación de entornos favorables al desarrollo productivo, sin duda obstaculizan el crecimiento sindical y eso deriva en condiciones laborales de explotación, discriminación e intolerancia social; además de corroer y socavar la convivencia y los fundamentos de la democracia, constituyéndose en un obstáculo al trabajo decente y desarrollo con equidad social[27].

Según el informe global Organizarse en pos de la justicia social (2004), más de 58 por ciento de las quejas examinadas por el Comité de Libertad Sindical en el periodo 2000-2003 provenían de América Latina. Según el informe global La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas (2008), en el periodo 2004-2007, este porcentaje se incrementa para cumplir cerca de 61 por ciento de las quejas examinadas. Centro América es la subregión de las Américas con el mayor porcentaje (30.29%) de quejas presentadas al CLS delante de los Países Andinos, del Cono Sur y de América del Norte.

Quejas presentadas al Comité de Libertad Sindical en las Américas
(1990-marzo 2008), por subregión.

SUBREGIONES	NO. DE QUEJAS	NO. DE QUEJAS	%
1	Centroamérica	196	30,29
2	Países Andinos	194	29,98
3	Cono Sur	169	26,12
4	América del Norte	72	11,13
5	Caribe No Hispano	16	02,47
Total	340,000	647	100%

26 idem

27 La Libertad sindical y la negociación colectiva en Centroamérica, Panamá y la Republica Dominicana: Un Panorama de su Estado Actual. Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y la Republica Dominicana. Oficina de Actividades con los Trabajadores, 2009

No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato

Según el Índice Global de la Brecha de Género (IGBG)28 tendremos que esperar 81 años para que exista igualdad entre género s en el lugar de trabajo en todo el mundo.[29] Los mercados de trabajo siguen reflejando las desigualdades entre hombres y mujeres: ellas engrosan las listas de trabajos informales (no registrados y sin acceso a protección social4)5, trabajan en empleos más precarios, suelen ganar salarios más bajos (incluso en trabajos similares), y sus oportunidades de desarrollo profesional están con frecuencia coartadas, y se caracterizan por reproducir estereotipos: trabajos "de mujeres para mujeres"[30] Las mujeres trabajan más horas, si se suma al trabajo remunerado el no remunerado derivado de las tareas domésticas, el cuidado de la familia y la comunidad.

Además, carecen en mayor medida que los hombres de una representación sindical que les permita defender sus derechos y necesidades específicas.

El mismo índice antes señalado indica que a excepción de Panamá, los países de Centroamérica se encuentran en la mitad superior en el ranking de países del mundo con las mayores brechas entre géneros en lo que a participación económica y oportunidades se refiere. Se han planteado algunas preocupaciones específicas acerca de las condiciones de las mujeres en lugar de trabajo, especialmente en aquellos países donde existe una importante industria maquiladora o zonas francas.[31]

En Nicaragua la presencia de organizaciones sindicales en las empresas ha ayudado a mejorar las normas en materia de protección de la maternidad. En algunas empresas, las trabajadoras embarazadas han obtenido el derecho de entrar y salir de la zona franca de manera prioritaria, evitándoles de esta manera la espera en largas filas. No obstante, el tipo de actividad y las condiciones en las que se realiza, conllevan muchos factores de riesgo para las mujeres embarazadas, corroborándose casos frecuentes de abortos.

Al momento de la contratación se sigue observando una clara discriminación desfavorable a las mujeres en estado de gravidez. En el lugar de trabajo, se le suman otros problemas, siendo el maltrato físico o verbal –y en todo caso psicológico- el problema más denunciado por las mujeres[32].

Otros derechos vinculados al trabajo decente y su situación en las zonas francas

28 El World Gender Gap Index (WEF por sus siglas en inglés) presentado por primera vez en 2006 por el Foro Económico Mundial, clasifica el desempeño de 142 países (ranking de 2014) respecto a la brecha entre mujeres y hombres en términos de cuatros subíndices (educación, salud, participación económica y oportunidades, y empoderamiento político). Su objetivo es comprender si los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa entre mujeres y hombres, sin importar sus niveles de ingreso general

29 3 Zamora (2015), "Si la tendencia se mantiene, harán falta 81 años para que hombres y mujeres ganen lo mismo", http://www.abc.es/economia/20141103/abci-diferencia-genero-trabajo-201410281935.html

30 6 Fondo Monetario Internacional (2013). "Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género", https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf

31 La dimensión Laboral en Centroamérica y la Republica Dominicana. Construyendo sobre el progreso, reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades. "Libro Blanco". Abril 2015

32 Zonas Francas Industriales, Derechos Laborales y Estrategias Sindicales. Nicaragua. Oficina Internacional del Trabajo. Octubre 2010.

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, liberta d para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

A partir de este concepto, establecido por la OIT en el año 1999, tomando como referencia las condiciones de trabajo en las zonas francas, hay que tomar en cuenta las situaciones relacionadas con el salario digno y esto se vincula de manera estrecha con la jornada de trabajo, la estabilidad en el empleo, las obligaciones de la relación contractual laboral, la salud y seguridad en el trabajo y lo relacionado al dialogo social, cual ha sido la situación de estos aspectos en las zonas francas y la situación actual.

Dentro de los derechos laborales que más han sido analizados su nivel de aplicación en las zonas francas destacan:

- Tiempo de trabajo
- Niveles salariales
- Estabilidad laboral
- Salud y
- Seguridad en el trabajo.

Tiempo de trabajo: Jornada

Las largas jornadas de trabajo, que a menudo contravienen lo dispuesto en la legislación nacional, siguen siendo endémicas en las ZFI a nivel mundial. En casi todos los países indicados más adelante, existen pruebas de que las horas extraordinarias siguen constituyendo un problema grave

Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, (que siguen siendo el sector líder en las zonas francas y maquilas establecidas en los países de Centroamérica, Haití, Panamá y la Republica Dominicana), son intensivos en mano de obra, mayoritariamente femenina, y se caracterizan por una producción geográficamente dispersa y por los rápidos cambios impulsados por los mercados, dado que son los compradores quienes determinan quién produce y en qué lugar. Se han creado gran cantidad de puestos de trabajo en países en desarrollo, especialmente para mujeres, jóvenes y trabajadores poco calificados. ... Los niveles de salario mínimo en estos sectores suelen ser bajos y en ocasiones no resultan suficientes para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias. A veces, sólo se consigue cubrir estas necesidades mediante el exceso de horas extraordinarias. Los niveles salariales también dependen de las políticas nacionales y de los precios que los compradores están dispuestos a pagar[33].

33 Informe final de la discusión Foro Dialogo Mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, vestuario, cuero y calzado. Ginebra 23 – 25 de septiembre 2014. El paréntesis es nuestro.

Según los entrevistados en ocasión de la Misión Internacional de Investigación de Federación Internacional de los Derechos Humanos (FIDH) llevada a efecto en Octubre 2005 que trato Situación de los Derechos Humanos en las maquilas de América Central, en torno a las Jornadas y horas extras, para un 70% de las trabajadoras las jornadas son de 12 horas por día (jornada prolongada) o incluso de 13 o 14 horas, que sólo se interrumpen una vez (en ocasiones por pocos minutos) para comer. Se trata entonces de semanas de 60 a 70 horas laboradas, de las cuales aproximadamente el 40% se pagan como horas extras o como logro de metas. Esto implica que las maquilas de origen asiático pueden entregar a los trabajadores un salario ostensiblemente superior al salario mínimo legal y en las empresas de origen norteamericano éste puede llegar a doblarse. Lo habitual es que el tiempo trabajado por encima de los máximos autorizados por la ley se pague en efectivo cada día. Lo mismo hace muchas empresas con la remuneración del trabajo en dominicales y días feriados o en período de vacaciones. Con ello logran, además de ocultar su infracción a la ley respecto de la jornada laboral, que dichos pagos no cuenten en el momento de liquidar el auxilio de cesantía, ni para las demás prestaciones y derechos laborales.

Muchas empresas no pagan las horas extras trabajadas para alcanzar las metas o cuotas de producción. Si las metas no se cumplen, en muchas fábricas el trabajador debe laborar durante el tiempo de la comida o de descanso hasta lograrlo, siendo este trabajo no remunerado. El no respeto a los límites máximos de la jornada laboral y especialmente en lo que se refiere a las horas extras y a su remuneración conforme mandan las leyes, es común a todos estos países. Es importante señalar que la voluntariedad del trabajador para laborar horas extras ha sido casi totalmente remplazada por su obligatoriedad o imposición por parte de los patronos maquileros, que no tienen en cuenta ni siquiera los estados de embarazo o lactancia de las trabajadoras. En Honduras, en particular, se ha ido implementando también la modalidad de trabajo en jornadas conocidas como "4 x 4". Es decir, el trabajador labora 4 días y supuestamente descansa 4, pero tiene que cumplir con al menos las 44 horas semanales que contempla la ley. Así, la máquina puede producir durante 88 o más horas durante una semana. Aunque este sistema es violatorio de la ley laboral hondureña es tolerado[34].

EL primer convenio adoptado por la OIT, es el relacionado a las grandes luchas que libró el movimiento sindical mundial, la lucha por la jornada de trabajo de 8 horas, es por demás el primer convenio adoptado por la OIT, en el mismo año de su constitución, 1919, el C01 sobre las horas de trabajo (Industria), que dispone que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

Este Convenio considera como empresas industriales, entre otras las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, lo que incluye a las zonas francas de exportación que se instalan en los países bajo regímenes fiscales diferenciados, para la terminación, preparación e incluso transformación de productos que luego son exportados, bajo esquemas arancelarios bajo situación de privilegios, a los países de origen de la materia prima donde son comercializados.

Todos los países de América Latina y El Caribe cuentan con legislaciones que limitan el tiempo de trabajo a 8 horas al día y 48 a la semana, lo que es cónsono con las disposiciones del C01 de la OIT sobre las horas de trabajo (Industrias), 1919,

34 Informe Misión Internacional de Investigación. Federación Internacional de los Derechos Humanos. Situación de los Derechos Humanos en las maquilas de América Central, Octubre 2005.

Como en los otros derechos analizados, en el caso de la subregión de Centroamérica Haití, Panamá y la Republica Dominicana, hay que tomar en cuenta lo relacionado con el cumplimiento de la legislación y los convenios internacionales ratificados, constituye un desafío en estos sectores, tanto en lo referente a los salarios como en cuanto al tiempo de trabajo. La presencia de productores que incumplen las normas obstaculiza el cumplimiento en todo el sector, lo que a menudo conduce a situaciones de competencia desleal y a una falta de ética en materia de abastecimiento.

En muchas de las empresas de zonas francas las jornadas son de 12 horas por día (jornada prolongada) o incluso de 13 o 14 horas, que sólo se interrumpen una vez (en ocasiones por pocos minutos) para comer. Se trata entonces de semanas de 60 a 70 horas laboradas, de las cuales aproximadamente el 40% se pagan como horas extras o como logro de metas.

Lo habitual es que el tiempo trabajado por encima de los máximos autorizados por la ley se pague en efectivo cada día. Lo mismo hacen muchas empresas con la remuneración del trabajo en domingos y días feriados o en período de vacaciones. Con ello logran, además de ocultar su infracción a la ley respecto de la jornada laboral, que dichos pagos no cuenten en el momento de liquidar el auxilio de cesantía, ni para las demás prestaciones y derechos laborales que debe recibir el trabajador por la terminación del contrato de trabajo.

En general, el exceso de horas extraordinarias está vinculado a la naturaleza de muchas industrias de las ZFI, en particular la del vestido y el calzado, que exigen plazos estrictos de envío y tienen momentos punta de demanda estacional. Por una parte, este problema estructural ha hecho difícil que incluso los esfuerzos más específicos puedan controlar las horas extraordinarias. Por otra, los enfoques consultivos para mejorar los sistemas de producción han demostrado su potencial para reducir el exceso de horas extraordinarias, lo que pone de relieve que pueden realizarse efectivamente progresos en este ámbito.

Salarios

De los países de América Central, donde los sueldos son de los más bajos del hemisfério y donde la pobreza es considerable, aplican con laxismo sus propias leyes laborales, ya de por sí muy insuficientes[35].

Las empresas maquiladoras y la mayoría de las empresas que se establecen bajo la categoría de las zonas francas, son por esencia, intermediarias de mano de obra. Se organizan a partir de identificar aquellos países que les ofrezcan además de las exoneraciones fiscales, costos bajos de transporte, energía y/o mano de obra barata. Los estudios realizados sobre las empresas maquiladoras en Centroamérica, unos a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros por medio de la Comisión Económica Para América Latina (CEPAL) así como estudios de organizaciones sindicales, los estándares y los sistemas organizativos de las líneas así como las formas de pago son comunes en toda el área. Las diferencias se dan en los montos de las tasas de salarios por operación. Por ello, salvando las diferencias tecnológicas, los resultados que se presentan del estudio de manera general son válidos para los países del área.

35 Informe Misión internacional de Investigación. Situación de los derechos laborales en las maquilas en América Central. Informe Preparatorio y Memoria del seminario, Federación Internacional de Derechos Humanos 428/3, Octubre 2005, disponible en la dirección electrónica: https://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf

La OIT ha establecido que uno de los objetivos fundamentales de los salarios mínimos es el de garantizar a las/os trabajadoras/es un ingreso que les asegure un nivel de vida decente y que éste debería poder cubrir las necesidades vitales de alimentación, vestimenta, vivienda, educación y descanso, tanto del trabajador como de su familia, al tiempo que señala que el salario mínimo pierde su significado cuando no tiene correlación con la realidad económica y social del país.

Para garantizar que los países establezcan salarios que permitan a la familia cubrir las necesidades básicas. Se ha adoptado el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), que es un instrumento que complementa, entre otros, los Convenios Núm. 26 sobre los métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos, 1928 y el Núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, para asegurar una mayor protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo[36].

Salud y seguridad en el trabajo

Las tendencias de la seguridad y la salud en las ZFI son menos claras que en el caso del tiempo de trabajo y la libertad sindical. Muchos lugares de trabajo en las ZFI a escala mundial siguen sin proporcionar entornos de trabajo seguros. Se señala, por ejemplo, que ocho de cada diez empresas en Guatemala no cumplen las normas nacionales sobre las condiciones de trabajo; que en Bangladesh muchas veces se encierra a los trabajadores en fábricas en las que posteriormente se declara un incendio; y que en México el equipo de seguridad y salud es escaso[28]. Asimismo, en un estudio sistemático de los resultados sobre la salud, realizado entre los trabajadores de la República Dominicana, se indica que entre las trabajadoras de las ZFI que son jefas de familia se registran tasas más elevadas de hospitalización que entre las trabajadoras de fuera de las ZFI.

La relación de trabajo

La relación laboral representa una de las condiciones básicas para el desarrollo humano, tanto de los individuos como de toda la sociedad, entraña por tanto una relación de la persona trabajadora con el empleador público o privado, con sus derechos y obligaciones respectivas, una relación con su organismo sindical, y con los demás trabajadores y trabajadoras; también una relación con el Estado, quien tiene la obligación de protegerlas de acuerdo a la normativa laboral vigente, como garante final del reconocimiento, respeto y aplicación de los derechos humanos, entre ellos los derechos laborales.

Al respecto de la relación de trabajo, la OIT, luego de un largo debate sobre este tema adoptó la Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 (núm. 198), donde se plantea que: *"... la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo de una manera conforme con la legislación o la práctica nacionales;"* Esta recomendación procura que los países miembros de la OIT formulen y apliquen una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo, y velar en particular por asegurar una protección

36 Lo que se expresa en el mismo preámbulo del Convenio.

efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

Sobre la duración de la relación de trabajo y los tipos de contrato que debe generar de acuerdo a la actividad que se realice y la forma en que esta debe terminar, la OIT adopto el Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, el mismo, 1982 (C158), el cual establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (Art. 4) y que: Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

a) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;

b) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

GOBERNANZA

Legislación nacional y marcos voluntarias.

Muchos sistemas nacionales de reglamentación siguen careciendo de los recursos necesarios para regular efectivamente las condiciones de los lugares de trabajo, incluidas las ZFI. Tal como se señaló en un artículo reciente, algunos países en desarrollo tienen un control limitado de los efectos de la actividad económica dentro de sus fronteras en ámbitos como los derechos humanos, los derechos laborales y la sostenibilidad del medio ambiente. Del mismo modo, algunos gobiernos no están dispuestos a regular las condiciones de los lugares de trabajo, ya que se benefician de la inexistencia de una reglamentación al competir por la inversión extranjera directa[37]. Con frecuencia, la solidez de la legislación nacional no es un buen indicador de las condiciones de trabajo reales, ya que los organismos gubernamentales débiles son incapaces de asegurar el cumplimiento de la legislación. En algunos países, como Honduras, los inspectores del trabajo no tienen acceso a medios de transporte para visitar las ZFI, y nunca realizan inspecciones preventivas.[38]

Los esfuerzos de los activistas de derechos laborales dirigidos a las fábricas mundiales se han visto frustrados. En el decenio de 1990, tras señalar a la atención de la comunidad internacional la cuestión

37 8 Graham y Woods, 2006, págs. 868-9.

38 Entrevista del autor con inspectores del trabajo en Tegucigalpa y San Pedro Sula (Honduras), en junio de 2006. En Silbey, 1984 figura un examen de las dificultades que conlleva realizar únicamente inspecciones preventivas.

de las condiciones de explotación que predominaban en muchas fábricas de exportación situadas en los países en desarrollo, los actores de la sociedad civil crearon una serie de sistemas internacionales no gubernamentales de reglamentación del trabajo que coinciden en parte. Sin embargo, estos enfoques no estatales han dado resultados desiguales. Según el director de una importante organización de derechos del trabajo (Fair Labor Association), cuatro años de supervisión en miles de fábricas han demostrado que la inspección por sí sola es un instrumento inadecuado para provocar un cambio sostenible de las condiciones de trabajo[39]. No obstante, en los últimos 20 años, los regímenes normativos privados han aumentado sustancialmente y siguen creciendo[40]. La estructura básica de estos regímenes es la siguiente: las corporaciones multinacionales adoptan voluntariamente unas normas a través de un «código de conducta» que imponen a continuación a las empresas establecidas en los países en desarrollo que fabrican sus productos. Estas normas son supervisadas por las propias empresas multinacionales, una ONG independiente o una combinación de ambos métodos.

En 2003, la OIT realizó un estudio exhaustivo sobre la aplicación de los códigos de conducta de las empresas[41]. El estudio se centró en tres industrias, a saber, el vestido, el calzado y el comercio minorista, y se basó en datos de encuestas realizadas en 20 empresas multinacionales (EMN) y en 74 fábricas proveedoras situadas en Camboya, China, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Sri Lanka, Tailandia, Turquía y VietNam. En este estudio se señala que las EMN aplican de forma desigual sus códigos de conducta. Por una parte, a pesar del compromiso de los empleadores con los códigos de conducta, existe un nivel de integración inadecuado, cuando no insuficiente, de la responsabilidad social de las empresas y de las responsabilidades en lo que respecta al cumplimiento del código de conducta en la estructura interna de las EMN y de los proveedores[42]. Por otra parte, en el informe se señala que se han realizado algunos progresos, aunque desiguales.

Instrumentos en el marco de la OIT

La OIT cuenta con un importante andamiaje normativo que reconoce los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, si bien no existe un convenio o recomendación especial para las zonas francas, los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos de carácter general y las recomendaciones tanto las autónomas como las que complementan los convenios mencionados, aplican por igual a los trabajadores en las zonas francas y fuera de estas. En el marco de la OIT, una declaración adquiere especial relevancia, a saber:

La Declaración de Principios sobre las Empresas Multinacionales y su Seguimiento.

En noviembre del año 1977, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo adopto en su 204.ª reunión la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y su Seguimiento. En marzo del 2017 fueron aprobadas por Consejo de Administración de la OIT la revisión y actualización realizada por el Grupo Especial tripartito. (http://www.ilo.org/gb/decisions/GB329-decision/WCMS_548106/lang--es/index.htm y que también tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso

39 www.fairlabor.org (consultada por última vez el 11/14/2006).

40 Banco Mundial, 2003.

41 Mamic, 2003.

42 Ibíd., pág. 246.

económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional, así como acontecimientos que se hayan producido ulteriormente en las Naciones Unidas, por ejemplo, el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Si bien, la Declaración no da una definición de las empresas multinacionales plantea que: Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. En ese sentido establece que la expresión «empresas multinacionales» se utiliza en la Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración, en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales.-

OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE REGULAN LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales

Son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover.

Las Directrices enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Sin embargo, los países que se adhieren a las Directrices contraen el compromiso vinculante de implementarlas de acuerdo con la Decisión del Consejo relativa a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Además, los temas que se abordan en las Directrices también pueden estar sujetos a leyes nacionales y a compromisos internacionales.

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Adoptada por la de la Organización de Naciones Unidas y que se basan en el reconocimiento de:

a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;

b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;

c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

En el ámbito de la responsabilidad de las empresas, estos Principios Rectores disponen que:

Las empresas deben **respetar los derechos humanos**. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

PARA LA REFLEXIÓN.

- **Identifique la existencia de una ZFE en su país.**
- **Identifique una empresa en su país que se rija bajo el régimen de zonas francas y defina como se articula a una cadena global de valor.**
- **¿Cuáles son las condiciones de trabajo imperantes (salario, tiempo de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, libertad sindical y negociación colectiva) en esta ZFE? Es posible identificar si tienen las trabajadoras y trabajadores de las zonas francas los mismos derechos que los demás trabajadores/as?**

VIDEOS Y PUBLICACIONES

Vídeo:	**Derechos Laborales en las Cadenas Globales de Producción y las Zonas Francas, publicado por Maribel Batista, de CSA**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=Dp2UBRIx3Zg**
Comentarios:	Sobre la situación de precarización y negación de los derechos laborales en las Cadenas Globales de Producción y las Zonas Francas de Exportación, igualmente sobre las condiciones favorables que tienen las empresas amparadas en la figura de Zonas Francas de Exportación (ZFE) y zonas industriales dotadas de incentivos fiscales, atracción de inversión ofreciendo el libre comercio, cambios territoriales por las Cadenas y otros temas relativos.

Vídeo:	**Zonas Francas en Honduras, por Idalmi Cárcamo, publicado por CUT Honduras**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=7eS3Q6MxgQM**
Comentarios:	Idalmi Cárcamo, Secretaria de Educación de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), comenta en este vídeo sobre la inversión extranjera en Honduras, las condiciones precarias de trabajo, salud perjudicada, la dificultad de organización en las maquilas, explotación y otros temas vinculados al trabajo.

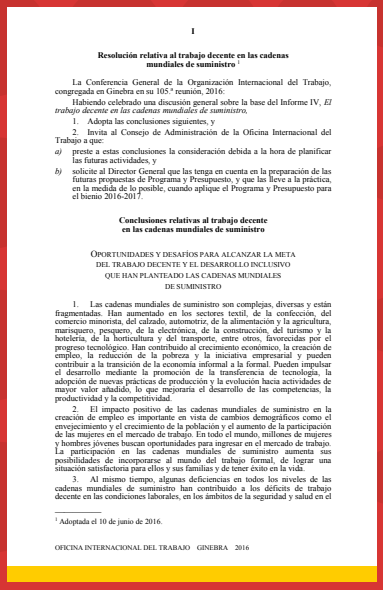
Texto:	**Manual Sindical sobre las Zonas Francas de Exportación, 2014, publicado por ACTRAV-OIT**
URL:	**http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_393018.pdf**
Comentarios:	"En los últimos años, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT ha desarrollado un programa para apoyar a los sindicatos en sus esfuerzos por organizar a los trabajadores de las Zonas Francas de Exportación (ZFE). Esta preocupación por parte de los trabajadores de las ZFE se explica por el hecho de que se les niega generalmente el derecho a organizarse y por el déficit de trabajo decente muy generalizado en las zonas. Sin embargo, al mismo tiempo existe una proliferación de dichas zonas en todo el mundo".

Texto:	**Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), publicado por CSA**
URL:	**http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=124**
Comentarios:	La Plataforma de Desarrollo de las Américas -PLADA, es una formulación política-estratégica, construida colectivamente desde el movimiento sindical, liderado por la CSA, junto con otros movimientos sociales aliados, durante los años 2013 y 2014. Que tiene la relevancia de ser un instrumento de lucha de mediano y largo plazo, A través de esta Plataforma, el movimiento sindical de la región pretende presentar su propuesta hacia la superación de los desequilibrios estructurales de América Latina y el Caribe, con especial enfoque en el desarrollo sustentable.

Vídeo:	**The people who make your clothes need your support, publicado por IndustriAll**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=9rZcbVu6tjE**
Comentarios:	Sobre la industria textil en Bangladesh, la segunda mayor en el mundo, la producción es relacionada a las mayores empresas y marcas, pero las condiciones de trabajo son las peores posibles y Bangladesh necesita atención.

Vídeo:	**Las Normas Internacionales del Trabajo, por Jesús García, publicado por ACTRAV-OIT**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?v=T3d1mRf8p00&list=PLcKKopUPxFpIQqjIb1faVrKz3b1JVz7ZB**
Comentarios:	Sobre qué son exactamente las normas internacionales del trabajo, qué formas pueden adoptar, sus características, puntos claves sobre las normas y otros temas relacionados.

Texto:	**Recomendación 204, sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal, publicado por Conferencia Internacional del Trabajo**
URL:	**http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf**
Comentarios:	Teniendo uno de los reconocimientos el hecho de que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento, la Recomendación aborda el tema de la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal.



1

Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro [1]

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 105.ª reunión, 2016:

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe IV, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro,*

1. Adopta las conclusiones siguientes, y

2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que:

a) preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades, y

b) solicite al Director General que las tenga en cuenta en la preparación de las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y que las lleve a la práctica, en la medida de lo posible, cuando aplique el Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017.

Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA ALCANZAR LA META DEL TRABAJO DECENTE Y EL DESARROLLO INCLUSIVO QUE HAN PLANTEADO LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

1. Las cadenas mundiales de suministro son complejas, diversas y están fragmentadas. Han aumentado en los sectores textil, de la confección, del comercio minorista, del calzado, automotriz, de la alimentación y la agricultura, marisquero, pesquero, de la electrónica, de la construcción, del turismo y la hotelería, de la horticultura y del transporte, entre otros, favorecidas por el progreso tecnológico. Han contribuido al crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la iniciativa empresarial y pueden contribuir a la transición de la economía informal a la formal. Pueden impulsar el desarrollo mediante la promoción de la transferencia de tecnología, la adopción de nuevas prácticas de producción y la evolución hacia actividades de mayor valor añadido, lo que mejoraría el desarrollo de las competencias, la productividad y la competitividad.

2. El impacto positivo de las cadenas mundiales de suministro en la creación de empleo es importante en vista de cambios demográficos como el envejecimiento y el crecimiento de la población y el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En todo el mundo, millones de mujeres y hombres jóvenes buscan oportunidades para ingresar en el mercado de trabajo. La participación en las cadenas mundiales de suministro aumenta sus posibilidades de incorporarse al mundo del trabajo formal, de lograr una situación satisfactoria para ellos y sus familias y de tener éxito en la vida.

3. Al mismo tiempo, algunas deficiencias en todos los niveles de las cadenas mundiales de suministro han contribuido a los déficits de trabajo decente en las condiciones laborales, en los ámbitos de la seguridad y salud en el

[1] Adoptada el 10 de junio de 2016.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA 2016

Texto:	**Resolución Relativa al Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro, 2016, publicado por OIT**
URL:	**http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498373.pdf**
Comentarios:	Teniendo como uno de los reconocimientos el hecho de que los déficits de trabajo decente — la denegación de los derechos en el trabajo, la falta de suficientes oportunidades de empleo de calidad, una protección social inadecuada y la ausencia de diálogo social — son más pronunciados en la economía informal, la OIT ha considerado importante el tema de la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal.

Texto:	**Manual Sindical sobre las Zonas Francas de Exportación, 2014, publicado por ACTRAV-OIT**
URL:	**http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_393018.pdf**
Comentarios:	"En los últimos años, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT ha desarrollado un programa para apoyar a los sindicatos en sus esfuerzos por organizar a los trabajadores de las Zonas Francas de Exportación (ZFE). Esta preocupación por parte de los trabajadores de las ZFE se explica por el hecho de que se les niega generalmente el derecho a organizarse y por el déficit de trabajo decente muy generalizado en las zonas. Sin embargo, al mismo tiempo existe una proliferación de dichas zonas en todo el mundo".

RESUMEN

MÓDULO IV

CONTENIDOS / UNIDADES TEMÁTICAS	
1	¿Cómo se Gobiernan las Cadenas Globales de Producción hoy?
2	La dimensión de la Justicia Fiscal. Problemas para la igualdad y la distribución.
3	Empresas Trasnacionales como actor central de la CGP: Poder. impactos y captura corporativa
4	Instrumentos de regulación de las Empresas Trasnacionales: de lo voluntario a lo vinculante

RESUMEN MÓDULO IV Gobernanza, marco regulador del comercio, la inversión y la fiscalidad

¿Cómo se "gobiernan" las Cadenas Globales de Producción (CGP) hoy? Introducción al régimen de comercio e inversiones: evolución, reglas y mitos

Para poder entender el presente del régimen de comercio e inversiones debemos remitirnos a una serie de procesos acontecidos en el pasado. Podemos decir que son tres los principales procesos interconectados que anteceden al actual escenario de negociación del comercio y las inversiones:

1. LA NEGOCIACIÓN MULTILATERAL EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC):

La OMC es una de las instituciones que deriva de los llamados Acuerdos de Bretton Woods de la II posguerra mundial alrededor de mediados de la década del cuarenta. Estas instituciones fueron pensadas para "gobernar" la economía, las finanzas, el comercio pero también las políticas que los países desarrollan. La OMC al igual que otras instituciones creadas (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial) se originan y mueven en la órbita de influencia de los países desarrollados del norte global. Esto implica que las políticas y acciones que elaboran y exportan están atravesadas por los intereses de los países del norte global. La OMC puede definirse como una gran mesa de negociación en donde participan actualmente 164 países. Allí se negocian una variedad amplia de temas y el objetivo inicial estuvo puesto en reducir los aranceles (impuestos) a través de la liberalización arancelaria progresiva y en etapas y la eliminación de barreras no arancelarias como por ej. simplificación y/o eliminación de controles burocráticos a la importación y exportación de bienes, controles fitosanitarios, entre otros. Con el paso del tiempo, las negociaciones ganaron complejidad y fueron incluyendo temas en la agenda que no se restringen a lo estrictamente comercial. El espacio de la OMC fue el primer foro de disputa permanente de los países en desarrollo del sur global. En este espacio se dirimieron temas relativos a las disciplinas del comercio y cuestiones relacionadas a las políticas que los países pueden desarrollar para desarrollar su industria y hacer crecer su economía.

2. LA INSTALACIÓN DE LA AGENDA BILATERAL: EL ALCA Y LOS TLC:

Cuando el estancamiento de la Ronda Doha de la OMC se instala como realidad, comienzan a surgir nuevas "propuestas" de negociación comercial basadas fuertemente en la bilateralidad. Se trata de Tratados de Libre Comercio (TLC) entre dos países, un país y una región o un conjunto de países. Los TLC se diferencian mucho de los procesos de integración regional como el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) o la Unión Europea porque no apelan a la complementación productiva ni tienen un tratamiento diferencial de las asimetrías. La desgravación arancelaria junto a la negociación de otras materias o disciplinas que apelan a la liberalización de nuevos sectores son dos elementos centrales de los TLC. Es importante tener en cuenta que el formato de TLC evoluciona con el tiempo, sofisticando las reglas y compromisos que establecen y aumentando el alcance y tipo de liberalización planteada.

El Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) constituye un hito importante en la consolidación de la vía bilateral para la liberalización comercial. El ALCA fue impulsado por Estados Unidos durante la década del noventa. En paralelo Estados Unidos también lanzaba el TLC América del Norte firmado entre Estados Unidos, Canadá y México en 1992 y vigente desde 1994. En 2005 la movilización popular y la resistencia de organizaciones y movimientos sociales tuvo como resultado la derrota de este TLC continental. Los gobiernos progresistas del cono sur de América del Sur que asumían en estos años decidieron dar la espalda a la propuesta de Estados Unidos y fortalecer el proceso de integración regional MERCOSUR.

El fracaso del ALCA dio lugar a que se fuera instalando con fuerza la agenda bilateral de liberalización comercial. Estados Unidos y la Unión Europea promovieron diversos acuerdos bilaterales. Estos TLC pueden definirse técnicamente como acuerdos comerciales cuyos contenidos abarcan una variedad de temas considerados parte de "materias" transables comercialmente. Políticamente deben ser considerados instrumentos bastante más complejos con impactos en una variedad muy grande de aspectos que no deberían constituir parte del comercio.

3. LA AGENDA DE LA LIBRE INVERSIÓN DE LA MANO DE LOS TRATADOS BILATERALES DE INVERSIÓN (TBI) Y LAS LEYES NACIONALES DE PROMOCIÓN A LA INVERSIÓN:

Los TBI constituyen otro instrumento de promoción de la liberalización del capital transnacional y de protección de los intereses de los inversionistas transnacionales, es decir, de las empresas transnacionales. Podemos definirlos como acuerdos internacionales que se enfocan en la liberalización de inversiones entre los países que lo firman. Entre 1990 y el 2010 su expansión fue notable1. La década del noventa coincide con la expansión de la etapa neoliberal del sistema capitalista y el boom de la negociación comercial a través de instrumentos bilaterales y no multilaterales como la OMC.

1 La Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) señala en su informe mundial sobre inversiones de 2016 que hasta 2015 incluido la cantidad de tratados internacionales de inversión alcanzada los 3.304. de éstos, 2.946 son TBI propiamente dichos y el resto se trata de otros tratados como los TLC que contienen disposiciones en materia de inversión. Disponible en inglés: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2016_Overview_en.pdf

La forma en la que operan estos sistemas impone una fuerte asimetría en contra de los derechos humanos y a favor de los intereses privados de las empresas transnacionales. El Centro Internacional de Arreglo de Diferencias relativas a Inversiones (CIADI) es uno de los tribunales de solución de controversias más conocido. Más de 107 países ya han sido demandados por empresas transnacionales a partir de estos mecanismos que imponen los tratados de libre comercio y los tratados de libre inversión.

Al igual que los TLC, los TBI también establecen reglas, disposiciones y metodologías para mediar el trato que se le da a las inversiones e inversionistas entre los países. Algunas de las más reconocidas son: alcance y definición de inversión amplia y extensiva, Cláusula de Trato Nacional, Cláusula de Nación Más Favorecida, Clausula de Trato Justo y Equitativo, Garantías y Compensaciones por expropiación y prohibición explícita de expropiación y de Requisitos de Desempeño, libre flujo de capitales, arbitrajes inversor-Estado.

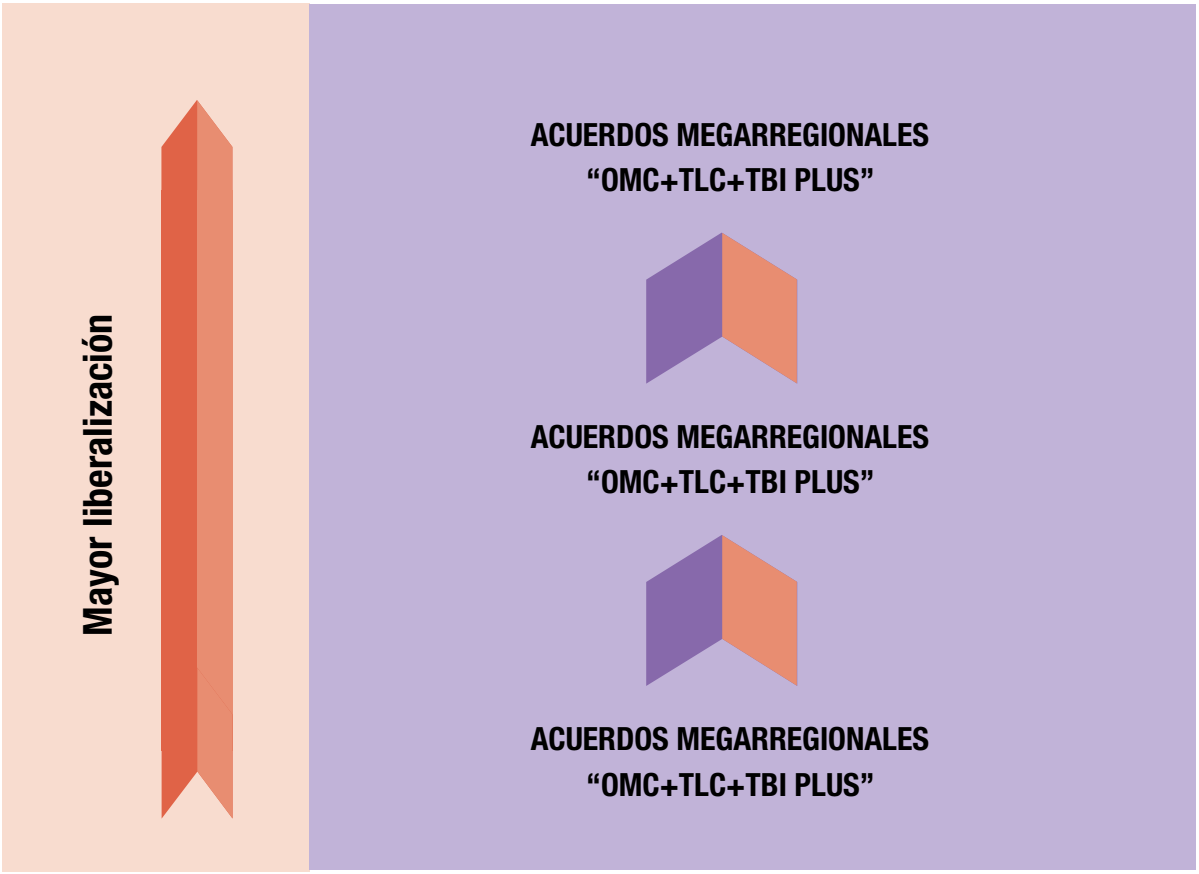
La promoción de los TBI se basa en una serie de mitos establecidos por la teoría económica dominante que sostiene que la llegada de inversiones (capitales) traerá crecimiento económico a los países y desarrollo. Lo que no consideran los modelos económicos abstractos en los que se basa la teoría económica dominante, es la dimensión "geopolítica" de las inversiones. No hay un reconocimiento de las empresas transnacionales como "conductores de poder".

La nueva generación de acuerdos comerciales

La evolución del régimen de comercio e inversiones trajo también el surgimiento de nuevos y diversos instrumentos para negociar el comercio pero también otras materias o disciplinas que poco tienen que ver con el comercio de bienes. En la actualidad podemos encontrar una variedad de procesos abiertos, en negociación, en suspenso o firmados que responden a dinámicas bilaterales (entre 2 países) o megarregionales (entre países de diferentes regiones). La mesa multilateral de la OMC sigue siendo un escenario de disputa y un "resguardo" de la agenda ofensiva de las empresas transnacionales. Hoy, la OMC está intentando ser potenciada introduciendo allí negociación de temas que no eran parte de acuerdos anteriores pero que sí son contenidos de los nuevos acuerdos comerciales.

Los llamados Acuerdos Megarregionales (AM) constituyen la mayor expresión de liberalización hasta el momento. Para reflejar estos aumentos en los estándares de liberalización, a menudo se recurre al término "plus". Así, en su momento el ALCA y los TLC de primera generación suponían instrumento de tipo "OMC plus". El *Diagrama* que sigue a continuación ilustra la trayectoria ascendente que siguió el régimen de comercio e inversiones en relación a la liberalización y desregulación que proponen.

Diagrama: Trayectoria del régimen de comercio e inversiones



Fuente Elaboración propia en base a Carrau, Folleto Informativo (2016).

Los AM presentan varias novedades respecto a los anteriores instrumentos comerciales que se negociaban:

Presentan mayor profundidad	El alcance de las reglas existentes para negociar el comercio y las inversiones se profundizó.
Presentan mayor amplitud y alcance	Incluyen nuevas reglas, requisitos y disposiciones, que a lo largo de todos los capítulos de los acuerdos, potencian y exacerban la vocación liberalizadora.
Incorporan nuevas agendas	Los nuevos acuerdos son propuestas para los cambios ocurridos en la organización de la producción a nivel mundial. Como instrumentos de acumulación capitalista, los acuerdos y sus contenidos incorporan agendas que no estaban en la negociación de la OMC o de los TLC en sus diferentes versiones. Algunos ejemplos son: Regulación Doméstica que apunta a cercenar la competencia reguladora y de diseño de políticas públicas de los países o, Comercio Electrónico que apunta a desregular y flexibilizar un plano extremadamente actual y novedoso y al mismo tiempo sensible para la vida en sociedad.

La dimensión de la justicia fiscal. Problemas para la igualdad y la distribución

Cuando se habla en términos de justicia fiscal se hace referencia a muchos aspectos relacionados directa e indirectamente con los regímenes tributarios de los países. Desde un punto de vista nacional, las formas que toman los regímenes tributarios tienen importantes impactos en la distribución y redistribución de los ingresos y la riqueza generada en el país. Las formas y los tipos de impuestos constituyen un debate político amplio y profundo que debería incluir el análisis de cómo impactan en el ingreso de las personas los impuestos. Los impuestos son mucho más que una tasa recaudadora. De hecho, constituyen "importantes instrumentos para las políticas públicas dedicadas a la protección social, la equidad y la igualdad." (Carrau, 2016. p. 8)

Desde un punto de vista internacional o regional, los regímenes impositivos estuvieron en el debate pero fuertemente asociados al comercio. Es decir, a los impuestos (aranceles) que imponen los países a la entrada de productos extranjeros. Sin embargo, su importancia en relación a las inversiones y a los flujos de capitales de empresas transnacionales nunca fue cuestionado en términos de justicia o equidad. La relación entre impuestos y empresas transnacionales y sus inversiones, siempre fue objeto de recomendaciones y recetas pensadas en función de atraer y beneficiar a los capitales extranjeros. Los organismos financieros internacionales fueron un actor protagónico en la promoción de recetas para la atracción de inversiones. Los procesos de liberalización de la economía y la apertura al mercado de sectores productivos, que ocurrieron fundamentalmente durante la década del noventa, allanaron el camino a los procesos de desembarco masivo de inversiones extranjeras.

Al igual que las empresas nacionales, las empresas transnacionales deben tributar por sus ganancias. Sin embargo, el entramado jurídico dedicado a la materia ofrece importantes "lagunas" o espacios "grises" de los cuales se valen las empresas para evadir determinados impuestos. Esta ingeniería tributaria opaca permite a las empresas transnacionales elegir dónde tributar y cómo hacerlo. Para ello, se valen del asesoramiento de grandes buffets de abogados dedicados a ofrecer este y otros servicios a estas empresas. Esta ingeniería opaca que permite encubrir ganancias para tributar lo menos posible, presenta importantes problemas en términos de justicia fiscal, justicia económica y justicia social. Los efectos regresivos o estimulantes de los impuestos tienen impactos diferenciales dependiendo de quién es objeto de la tributación. Las asimetrías económicas y políticas de estas empresas en relación a las empresas nacionales son sumamente significativas.

Junto al régimen de comercio e inversiones (con sus diferentes componentes, nacionales e internacionales), los regímenes tributarios conforman un cuerpo parte de un sistema que está diseñado para beneficiar a unos e imponer los costos a otros.

¿QUÉ HACE INJUSTO AL SISTEMA TRIBUTARIO?

El sistema fiscal de una nación es la principal fuente de financiación estatal y, en consecuencia, de los gastos en los que este incurre para las diversas funciones y servicios que proporciona a su población; sin embargo, esta recaudación de recursos puede ocurrir de una manera justa o injusta.

Desde los tiempos pre-bíblicos siempre ha habido algún tipo de recaudación de recursos para satisfacer las necesidades sociales. Con la institución del Estado, esta recaudación se estructuró de una manera u otra, en la tributación. Al principio, el impuesto se gravaba simplemente "por cabeza", pero la complejidad de la vida económica ha evolucionado y hoy cada país tiene su sistema de impuestos y tasas establecidas con el fin de recaudar los recursos de la manera más eficaz posible. –De esta manera, hay casos de impuestos que gravan el consumo, otros que gravan los ingresos y otros, inclusive, el patrimonio. Otro atributo que se espera de un sistema tributario es la justicia fiscal: los grandes movimientos sociales tienen como sus principales causas de lucha el cuestionamiento sobre la distribución de la carga fiscal entre las clases sociales.

En cada una de las bases tributarias (consumo, ingresos y bienes) se intenta aplicar el principio de la capacidad de pago según el cual las personas deben contribuir de forma variable según su capacidad de pago varíe. En este sentido, la cuestión de la progresividad, según la cual la tributación aumenta según aumente la capacidad de pago, debe aplicarse siempre que sea posible con el fin de generar una recaudación justa de recursos.

Debido a que cada tipo de impuesto tiene su propia peculiaridad, no siempre es posible (ya sea por cuestiones técnicas o políticas) establecer tasas progresivas, de modo que un sistema fiscal tendrá una composición de impuestos progresivos, neutros e incluso regresivos. Es preciso entender que el impuesto regresivo es aquel que se centra más en los que menos pueden, y esto es una forma de recaudación injusta de recursos.

En la pelea por la torta tributaria, se puede ver la correlación de fuerzas que existen entre las clases en una sociedad, pues cada una lucha para que otra se quede con parte de lo que sería su carga fiscal. El economista Nicholas Kaldor sostenía que es en el sistema tributario donde se materializa la división del poder en una sociedad, por lo que se afirma que "una reforma tributaria es hacer que el otro pague más impuestos y yo, menos".

Con el fin de evitar un sistema fiscal injusto, es importante que la aplicación de los impuestos incorpore los criterios de justicia fiscal mediante los cuales los contribuyentes con ingresos más bajos no soporten una carga fiscal más alta que la carga impuesta a las personas con mayores ingresos y/o patrimonio, que haya una mejora en la distribución de los ingresos después de la aplicación del sistema tributario; y que los estratos sociales desprovistos financien gastos gubernamentales que estén destinados a ser asumidos por los estratos más favorecidos.

Extracto: ""ABC de la justicia tributaria", Red de Justicia Fiscal de América Latina y el Caribe"

Empresas Transnacionales como actor central de las CGP: poder, impactos y captura corporativa

Para pensar y analizar las empresas transnacionales como actor es importante tener en cuenta la perspectiva desde la cual se las observa. Algunas perspectivas las analizan solamente en términos técnicos fuertemente asociados a la teoría económica dominante. Otras analizan sus diferentes formas jurídicas y prestan atención a estas formas para determinar el carácter transnacional de una empresa. Sin embargo, para las organizaciones y movimientos sociales y otros actores sociales comprometidos con los derechos humanos, las empresas transnacionales deben observarse desde una perspectiva crítica que pondere los fuertes impactos tienen en tanto actor con peso geopolítico, político, económico-comercial, social y cultural.

"En línea con el abordaje geopolítico, podemos decir que las empresas transnacionales constituyen un actor que, si bien no tiene estatus legal para actuar a la par de los Estados nacionales, sí ejerce poder y genera impactos en los Estados y en las relaciones entre ellos. Este poder es tal que de diferentes formas y muy a menudo las empresas transnacionales se colocan –y son colocadas- a la par de los Estados." (Carrau, 2016. p. 4)

Las empresas transnacionales pueden verse en términos de su peso económico y como indicador. Cuando se mide el volumen de inversión extranjera directa (IED) se está refiriendo mayoritariamente a las empresas transnacionales. La medición de este indicador está fuertemente relacionado con las premisas que propone la teoría económica dominante que podemos llamar *"mitos"*.

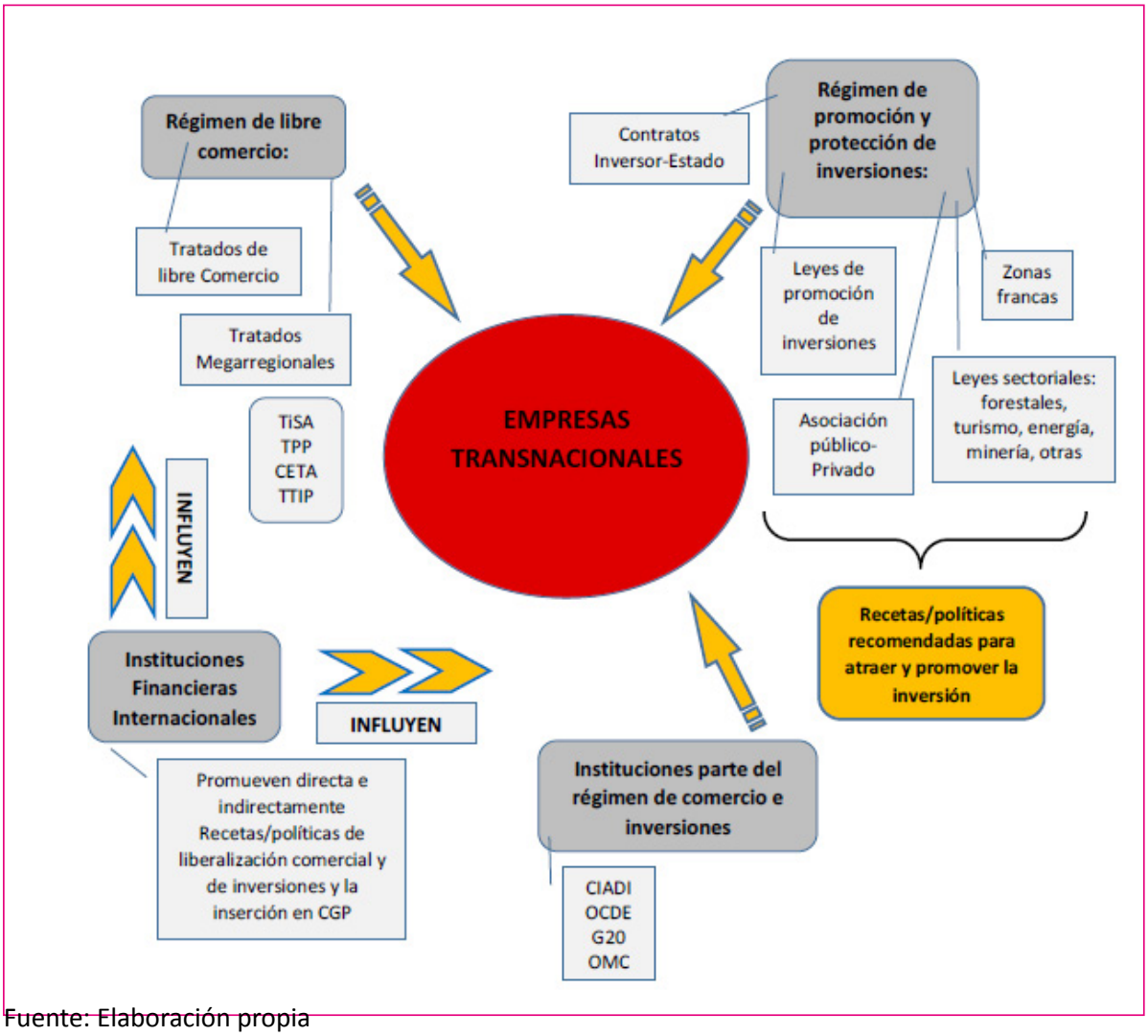
Quienes se consideran "optimistas" respecto a esta inversión subrayan los beneficios de la IED. Se mencionan como beneficios: la generación de empleo, la mejora de la productividad, el valor agregado que pueden ofrecer las inversiones, el progreso técnico y la transferencia de tecnología como dos aspectos importantes para el desarrollo, entre otros elementos. Para los "optimistas" la teoría económica dominante comprueba con evidencia empírica estos beneficios y por el ello es recomendable que los países implementen una serie de políticas para atraer la IED: liberalización comercial y de capitales, promoción y protección de las inversiones, la firma de TBI y la adhesión a sistemas de solución de controversias como el CIADI, el diseño de leyes nacionales y sectoriales con incentivos para las inversiones. Actualmente y para la región de América Latina, las recetas están recomendando insertarse en las CGP como "nuevo camino al desarrollo".

Desde una perspectiva "crítica" son otras las preguntas que se consideran sobre las empresas transnacionales. Así, las empresas son vistas como un actor de importancia en el desarrollo del sistema capitalista, que detenta poder y genera impactos. Esta perspectiva se detiene a analizar los condicionamientos al Estado en la arena internacional. Asimismo, subrayan la tensión "centro-periferia": la IED es vista como parte de un proceso de acumulación histórica de países industrializados. En estos términos, las políticas y recetas que establecen reglas deberían preguntarse para qué estas reglas y para quien.

Todos los elementos que hemos recorrido en este Módulo y sus diferentes componentes y actores que interactúan en ellos, constituyen lo que muchas organizaciones y movimientos sociales llaman de "Arquitectura de Impunidad" que opera a favor de las empresas transnacionales.

Visto como un esquema, podemos ver a estas diferentes partes interactuando como mecanismos, elementos, instituciones, y actores en el marco del sistema capitalista en una nueva fase de ajuste y despertar neoliberal. Analiza el esquema que sigue a continuación. Allí se pueden observar diversos aspectos ya mencionados en el Módulo y la relación que tienen con las empresas transnacionales. Presta atención a las flechas y el tipo de actores (privados y públicas que están insertos de forma implícita y explícita. Las flechas reflejan procesos de influencia y beneficio sobre otras estructuras y actores. Las instituciones que emiten esa influencia son componentes (a veces sub-sistemas) del propio sistema capitalista en el plano internacional. Los pilares sobre los que se sostiene el sistema son fundamentales para mantener el sistema vivo. El actor que aparece por excelencia en el centro de este sistema son las empresas transnacionales, siendo receptoras de beneficios y garantías y transmisoras de impactos y presiones. Estos impactos y presiones son los que en la experiencia demuestran el gran poder que detentan y cómo este poder avasalla la soberanía de los Estados en las políticas públicas y los derechos humanos.

Diagrama: Arquitectura de Impunidad



Fuente: Elaboración propia

Otro de los aspectos ampliamente denunciado y debatido refiere a la "captura corporativa" de las empresas transnacionales de diferentes espacios de discusión y decisión internacionales. El término "captura corporativa" se refiere a la "cooptación de los espacios a manos de los intereses empresariales" (Carrau, 2016. p. 14) En muchos organismos internacionales donde se discuten temas referidos a la gobernanza global como las negociaciones sobre cambio climático, los diferentes espacios de negociación y decisión de Naciones Unidas, las gremiales empresariales internacionales y las propias empresas transnacionales representadas por importantes buffets de abogados, tienen una participación directa en este proceso de toma de decisiones de asuntos públicos. Al mismo tiempo ejercen una influencia sobre las negociaciones a favor de sus propios intereses.

Instrumentos de la regulación de las Empresas Transnacionales: de lo voluntario a lo vinculante

Las empresas transnacionales y las CGP que construyeron y dominan, provocaron un debate en términos de derechos humanos y soberanía. Si bien la discusión sobre los impactos de las empresas transnacionales estuvo siempre presente en el accionar del movimiento sindical, hoy la perspectiva impone un debate más amplio desde la perspectiva de los derechos humanos y la soberanía. Esta perspectiva permite entender a las empresas transnacionales como un actor geopolítico que detenta poder en una diversidad de formas. A través de esta imposición genera impactos no solo en el ámbito de los derechos laborales sino más ampliamente en el ámbito de todos los derechos humanos, la soberanía de los Estados y las políticas públicas.

La confluencia de debates, abandonando paulatinamente la discusión centrada en lo laboral, la discusión centrada en el aporte de las inversiones o las discusiones centradas en la justicia fiscal, ha permitido pararse frente a estas empresas con posiciones más fuertes y con una lectura integral de la coyuntura y la evidencia.

Entendiendo que los derechos humanos son un cuerpo indivisible, la vulneración o violación de estos derechos también es considerada de forma integral. Esto permite que las estrategias de acción y movilización no sean fragmentadas considerando un tipo de impacto, sino integrales considerando las diversas formas en que las empresas impactan en todos los derechos humanos.

Los diferentes debates y perspectivas desde las cuales se abordaron los impactos de las empresas transnacionales dieron lugar a diferentes instrumentos para ejercer algún tipo de control sobre las empresas. Todos estos instrumentos, hoy vigentes, constituyen herramientas voluntarias que no responden a sanciones de ningún tipo en caso de incumplimiento. Esta es una de las dificultades principales que presentan estos instrumentos. A continuación repasaremos brevemente estos instrumentos.

Directrices de la OCDE (1976/revisado 2011)

Se remite a las empresas transnacionales con origen en países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). 46 gobiernos firmaron las Directrices, la mayor parte de ellos provienen de países industrializados. 34 de estos países signatarios son miembros de la OCDE y 12 son no miembros. Se trata de un instrumento voluntario carente de cobertura universal ya que aplica solamente a las empresas transnacionales cuyas casas matrices son de países donde se

han firmado las Directrices. Acceso a las Directrices:
https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf

Declaración Tripartita sobre Empresas Transnacionales de la OIT (1977/2017)

La Declaración fue adoptada en 1977 pero tuvo enmiendas importantes en 2000, 2006 y la más reciente en 2017. Propone contenidos más profundos y completos respecto a principios y normas laborales. Se trata de un instrumento no vinculante pero con cierta fortaleza al estar enmarcado en la estructura de la Organización Mundial del Trabajo en donde los trabajadores y trabajadoras participan activamente. Es importante tener en cuenta que, como en otros espacios, en la OIT las empresas (sobre todo las transnacionales) ejercen fuertes influencias e intentan incidir con todo su poder las discusiones, negociaciones y decisiones. Acceso a la Declaración:
http://www.ilo.int/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

Pacto Mundial – Responsabilidad Social Empresarial (2000)

Se trata de una iniciativa de responsabilidad social corporativa. Al 2014 abarcaba 12 mil empresas provenientes de 145 países. Establece compromisos con 10 principios universales en torno a derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. No prevé un seguimiento ni control independiente sobre el cumplimiento así como tampoco un procedimiento si existieran denuncias de violaciones del Pacto.

Acceso: **http://www.pactomundial.org/**

Acuerdos Marco Internacionales

Instrumento sindical a escala transnacional. Constituye una respuesta concreta a la escalabilidad que ganan los intereses de las empresas transnacionales. En el siguiente Módulo se abordará más específicamente este instrumento.

Principios Rectores de la ONU para empresas y derechos humanos (2011)

Contiene 3 ejes: deber del Estado de protección frente a violaciones de derechos humanos, responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos y necesidad de contar con un acceso efectivo a recursos. Además, introduce el concepto de "diligencia debida". La diligencia debida refiere al deber de la empresa de identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de la forma en que aborda los impactos negativos reales y potenciales en los derechos humanos.

Estos Principios podemos entenderlos como complementarios a las normas laborales de la OIT y a otras directrices y normas.

¿Dónde está el debate en la actualidad?

Hoy el debate sobre el control de las empresas transnacionales se concentra en un grupo de trabajo intergubernamental que funciona en el seno de la ONU y que está discutiendo la creación de un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y derechos humanos.

CRONOLOGÍA DEL PROCESO:

2014: Se inicia una campaña para crear un grupo de trabajo intergubernamental para la creación de un instrumento jurídicamente vinculante para las empresas transnacionales.

Junio 2014: Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprueba la resolución para elaborar un instrumento internacional dirigido a empresas transnacionales y otras empresas.

Julio 2015: Inicia tareas el grupo de trabajo para elaborar el instrumento. En la primera sesión estuvieron presentes 60 países y la Unión Europea como bloque, quien se retiró antes de finalizar la sesión. Se aprueba el plan de trabajo.

Octubre 2016: Segunda sesión del grupo de trabajo donde hubo un mayor apoyo de los Estados y organizaciones sociales para elaborar el instrumento. Participó la Unión Europea y permaneció durante toda la sesión.

Octubre 2017: Se reunen para la Tecera sesión. Se espera que aquí se presente una propuesta de tratado sobre la cual iniciar negociaciones para aprobarlo.

La discusión sobre la creación de un Tratado Vinculante recoge una serie de puntos centrales de las discusiones y preocupaciones de organizaciones y movimientos sociales sobre la violación de derechos humanos en una diversas de aspectos de la vida de los pueblos:

- ¿Cómo se asume la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos?
- ¿Quién/es se responsabiliza de las acciones cometidas?
- ¿Quién asume la responsabilidad sobre las cadenas globales de producción?

PARA LA REFLEXIÓN.

- **¿Qué tipo de leyes nacionales existen en su país que promuevan las inversiones y las CGP? Investigue y describa brevemente al menos 2 leyes nacionales que tiene su país.**
- **¿Qué tipo de incentivos y beneficios tienen las Empresas Transnacionales en su país? ¿Son exoneraciones a impuestos específicos o constituyen también subsidios del Estado? En subsidios podemos considerar también los programas públicos para generación de empleo para jóvenes y el subsidio a la contratación de esta población.**
- **¿Qué presencia tienen las Empresas Transnacionales en su país? Mencione las 5 principales empresas transnacionales presentes y describa brevemente el sector al que se dedican.**
- **¿Cuáles cree que son las ventajas de contar con un Tratado Vinculante para los trabajadores y trabajadoras?**

VIDEOS Y PUBLICACIONES

Vídeo:	**Gobernanza, Marco regulador del comercio, Inversión y la Fiscalidad, por Natalia Carrau, publicado por CSA**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=MxNbiGb_yZU**
Comentarios:	Sobre condiciones de trabajo, instrumentos específicos, las implicaciones que tienen para las condiciones y los derechos laborales, la evolución del libre comercio y de la libre inversión, cuáles son los nuevos acuerdos megarregionales que se están negociando, como estes se relacionan con las Cadenas Globales de Producción y otros temas relacionados a la Gobernanza, Marco Regulador del Comercio, Inversion y Fiscalidad.

Vídeo:	**Del GATT a la OMC, publicado por Delasclases**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=v0fXff8jKa0**
Comentarios:	Breve explicación acerca del período entre el GATT y la OMC, contextualización histórica y porque la necesidad de una Organización Mundial para el Comercio.

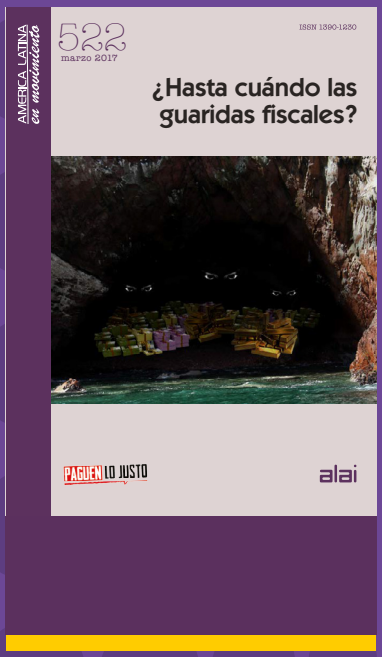
Vídeo:	**¿Qué es un TLC?, publicado por Erick Batista Alvarez**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=t9-yig4dW8M**
Comentarios:	Sobre qué es un Tratado de Libre Comercio, sus implicaciones, los sectores que más se relacionan con estos Tratados, sus consecuencias y todo según una visión positiva acerca de la temática.

Vídeo:	**¿Qué es el CETA y cuáles son sus implicaciones?, publicado por TeleSur TV**
URL:	**https://videos.telesurtv.net/video/645842/que-es-el-ceta-y-cuales-son-sus-implicaciones/**
Comentarios:	Sobre el convenio comercial, conocido como CETA, que es el primer Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y Canadá, el cual tiene como objetivo facilitar el intercambio de bienes y servicios, aumentar la inversión y eliminar barreras al comercio.

Vídeo:	**#LasPapasDecimosNoAlTPP, publicado por EquipoJackson**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=7&v=2WVRmx80bSk**
Comentarios:	Una explicación sobre el Tratado Multilateral de Libre Comercio, el TPP – Acuerdo de Asociación Transpacífico –, de carácter supranacional, que abarca 12 países, utilizando como actores, imagenes de papaz, kiwis y berenjenas.

Texto:	**El TISA, el TPP y la Negociación de la Vida y los Derechos, por Viviana Barreto y Natalia Carrau, publicado por REDES Amigos de la Tierra Uruguay y Amigos de la Tierra**
URL:	**https://www.redes.org.uy/wp-content/uploads/2017/02/PublicacionTisaTPP1.pdf**
Comentarios:	Los esquemas de negociación comercial han sufrido importantes transformaciones desde mediados del siglo XX hasta la actualidad. Si bien los acuerdos comerciales regionales comienzan a crecer en cantidad a mediados de los noventa, los acuerdos plurilaterales megarregionales que actualmente se están negociando presentan algunas características particulares que los diferencian de los anteriores y que nos permiten afirmar que estamos frente a una nueva generación de acuerdos.

Vídeo:	**El peligro de los incentivos tributarios, publicado por PaguenLoJusto.org**
URL:	https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=hCM11pTsw3k
Comentarios:	Sobre el peligro de los incentivos tributarios en América Latina, el contexto en que aparecieron con más fuerza tales incentivos – beneficios fiscales para atraer capitales/inversiones extranjeros a nuestros países, el paso que se desregulaba el sistema financiero -, la utilización de paraísos fiscales, elusión/evasión fiscal y las consecuencias de esta estrategia.

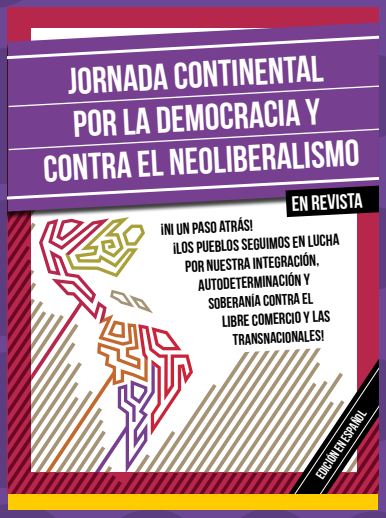


Texto:	**"Centroamérica. La política de incentivos tributarios a la inversión", en "¿Hasta cuándo las guaridas fiscales?", 2017, publicado por Abelardo Medina, de Boletín América Latina en Movimiento (ALAI).**
URL:	https://www.alainet.org/sites/default/files/alem522.pdf
Comentarios:	Algunas de las premisas sobre las que deben descansar los sistemas tributarios se refieren a: la generalidad en la aplicación de los tributos; cobro de impuestos en función de la capacidad de pago de los sujetos que contribuirán al financiamiento de los programas de gobierno; y creación de condiciones de equidad, de tal forma que los pagos afecten en la misma forma a los iguales en cuanto a su dotación de renta y diferente, a los desiguales en la percepción de ingresos.

Vídeo:	**Vamos falar sobre justiça fiscal?, publicado por INESC Brasil**
URL:	https://www.youtube.com/watch?time_continue=4&v=4SA3MlxccPw
Comentarios:	El video presenta una explicación sobre la injusticia tributaria en Brasil, la cual a pesar de estar en la media mundial, representa una alta deesigualdad siendo que las familias más pobres destinan cerca de 1/3 de su renta para el pago de impuestos, mientras que los más ricos destinan apenas 7%.

Vídeo:	**¿Se puede controlar el poder de las empresas transnacionales en América Latina?, publicado por Víctor Báez, de Nueva Sociedad**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?v=ds84_YO8eII**
Comentarios:	Sobre la importancia de tener una idea global de lo que queremos como modelo de desarrollo y la organización intersindical con la sociedad civil, a saber que solos no somos suficientes y otros sectores de la sociedad civil que tinen las mismas aspiraciones son esenciales.

Vídeo:	**"Movilízate por los derechos humanos", publicado por Campaña Desmantelemos el Poder Corporativo y pongamos fin a la Impunidad**
URL:	**https://vimeo.com/185113932**
Comentarios:	Campaña Desmantelemos el Poder Corporativo y Pongamos Fin a la Impunidad, con consideraciones como: las grandes empresas tienen el poder; las empresas actúan con impunidad y sin control, violando a los derechos humanos por todo el planeta; tenemos una oportunidad histórica para combatir todo esto que es en la ONU con la negociación del Nuevo Tratado, para crear una herramienta política vinculante; los países considerados ricos quieren bloquear el proceso.



Texto:	**Revista de la "Jornada Continental publicado por la Democracia y contra el Neoliberalismo"**
URL:	**http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=4296**
Comentarios:	En el marco de la Jornada Continental por la Democracia y Contra el Neoliberalismo, la revista trata sobre los 4 principales ejes de este proceso: Integración: por una articulación continental; Democracia, Soberanía y Autodeterminación de los pueblos; El Poder de las Empresas Transnacionales vs. la Soberanía de los Pueblos y sobre el Libre Comercio.

Vídeo: **Tax and Development, publicado por PSIglobalunion**

URL: **https://www.youtube.com/watch?time_continue=7&v=15N1FMI5oI4**

Comentarios: Sobre evasión fiscal, la importancia de que esta sea considerada como crimen organizado, paraísos fiscales, la carga que es puesta a la espalda de las/os trabajadoras/es, sistemas tributarios injustos y las consecuencias y implicaciones que tal situación tiene en la sociedad y en el mundo.

Texto: **"Derechos humanos y empresas transnacionales. Una discusión urgente", 2016, publicado por Gonzalo Berrón, de Nueva Sociedad**

URL: **http://nuso.org/media/articles/downloads/10._TC_Berron_264.pdf**

Comentarios: "Existen fuertes asimetrías de poder entre las empresas y las poblaciones e incluso entre las empresas y varios Estados. Estas asimetrías generan situaciones de abusos y violaciones de los derechos humanos, además de bloquear el acceso a la justicia de las poblaciones afectadas. Y muchas veces las compañías tienen responsabilidad directa o indirecta por una serie de delitos contra la vida, el medio ambiente, la libertad sindical, los consumidores y la salud de las personas."

Vídeo: **Análisis de los procesos en la OIT sobre el Tratato Vinculante, por Iván González, publicado por FOTOSconLETRA Víctor Barro**

URL: **https://www.youtube.com/watch?v=Sd0QpQdU-UQ**

Comentarios: Iván González, coordinador político de la CSA, analiza los procesos en la OIT, el Tratado, y la necesidad de un Tratado Vinculante para controlar y regular el poder de las corporaciones en las violaciones a los derechos humanos en general y laborales en particular

Texto:	**El Escándalo en América Latina. Exportando Codicia a través del canal de Panamá**
URL:	**https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_2017_es.pdf**
Comentarios:	Tur as volum quas nimet, eate nectemp orenim qui omnis moloris sant. Ex evenias voluptati corpore volorer umquias aut mi, unt. At unt eiuntor iatium vellupta doluptatem

Vídeo:	**La semilla de la justicia y la reparación ha sido plantada, por Lucia Ortiz, publicado por FOTOS con LETRA Víctor Barro**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?v=4nYD8NAjXCs**
Comentarios:	Entrevista con Lucia Ortiz, de Amigos de la Tierra Internacional, coordinadora del Programa Justicia Económica y Resistencia al Neoliberalismo, después de la segunda sesión del grupo de trabajo sobre Empresas Trasnacionales en la discusión del Grupo de Trabajo sobre Empresas Trasnacionales y Derechos Humanos en la Naciones Unidas.

RESUMEN

MÓDULO V

CONTENIDOS / UNIDADES TEMÁTICAS	
1	Explorando Estrategias
2	Experiencias en el Sector Industrial y Agrario
3	Acciones Sindicales y de Incidencia

RESUMEN MÓDULO V La Acción Sindical para el abordaje de las violaciones a los derechos laborales en las Cadenas Globales de Producción

Objetivos

Explorar estrategias innovadoras a nivel de la industria y la agricultura para mejorar las condiciones de trabajo, la voz y representación de los y las trabajadoras.

Identificar los retos y desafíos del Movimiento Sindical para desarrollar capacidades de incidencia con el fin de lograr un cambio de comportamiento de la CGV.

Compartir experiencias desde el movimiento sindical a fin de visibilizar en el ámbito jurídico, político y organizativo en la defensa e sus derechos.

Introducción

Una vez conocido el impacto de estas empresas en el medio que desarrollan su actividad económica e industrial, debemos planear, sobre cómo hacer frente al impacto en la calidad de vida de los y las trabajadoras, del entorno y que estrategias debe emprender el Movimiento Sindical para frenar ese poder.

En los módulo anteriores, ya se ha analizado cuales son las formas de trabajo en la Cadenas Globales de Producción y por tanto no vamos a entrar en describirlo, solo recordar que:

- El Salario está por debajo del umbral de pobreza;
- Se concentra el trabajo precario: temporal e informal;
- Se da la esclavitud o el trabajo forzoso;
- No tiene garantías de protección social alguna.

Por lo que podemos afirmar que aún con la pretensión de generar empleos, estos conglomerados empresariales, que obtienen certeros beneficios directos e indirectos, el empleo que generan son

de menor calidad, no generan transferencia tecnológica ni de conocimiento y por tanto no están generando desarrollo.

Para contrarrestar el poder de las empresas, la CSI, adoptó la campaña *"Alto a la Codicia Corporativa"* se plantea como metas, la constitución de sindicatos fuertes, el establecimiento de salarios mínimos vitales que garantizar la protección social y promover un cambio de comportamiento de las cadenas globales de producción con el fin de erradicar los cuatro puntos anteriormente mencionados.

En este sentido las Federaciones Sindicales Internacionales, juegan un papel importante, ya que a través de los sindicatos afiliados, organizados sectorialmente, pueden tener un panorama de acción solidaria y coordinada para establecer estrategias sindicales que contemplen como requisitos mínimos, el respeto de las normas fundamentales de la OIT. Desde esta orientación vienen trabajando en el estableciemiento de los Acuerdos Marcos (AM) o Acuerdo Marcos Internacionales (AMI):

- Que si bien, son acuerdos voluntarios, esto permite a las y los trabajadores un mayor nivel de protección y a los sindicatos, oportunidades de fortalecerse y la posibilidad de negociación.

- Por lo tanto es un tema estratégico, la negociación se pone en la centralidad en el debate, volver a poner sobre la mesa, un enfoque vinculado a la verdadera relación de trabajo.

- En este módulo, vamos a conocer algunos ejemplos de estos acuerdos, que tienen una referencia muy específica con la responsabilidad de las empresas.

- Por lo que, la Acción Sindical, ha de ir encaminada en dos ámbitos diferentes de actuación, uno, de incidencia política, de forma que haya una mayor implicación en el ámbito legislativo. Esto debe favorecer la trasformación del comportamiento de estas empresas en el medio nacional, promover una legislación que atenué y ponga veto el mercantilismo del trabajo.

- Desde esa concepción, promover un Diálogo Social, con resultados en materia fiscal, legal y económica, sin dejar de atender todo lo relacionado con la flexibilización, la tercerización y/o subcontratación, la regulación de los trabajos atípicos, que garanticen los derechos de estos trabajadores y trabajadoras, mal llamados trabajadores independientes, que solo esconden relaciones laborales precarias, informales y con alto riesgo de exclusión.

- Por otro lado, la acción de organizar, siendo este, el principal desafío. Teniendo en cuenta aspectos como la estabilidad en el trabajo, dado que en las Cadenas Globales de Producción la temporalidad es muy alta, es un colectivo en situaciones muy precarias, en lo laboral y en muchos casos en lo personal y por tanto, el miedo al despido, es un hándicap importante. De igual modo, hay que tener en cuenta que la mayoría de las personas que trabajan en estas empresas son mujeres jóvenes y una gran mayoría migrantes y por tanto es imprescindible, identificar adecuadamente a estos colectivos y tener en cuenta sus especificidades e identidades, aun pareciendo obvio, el género ha de estar muy presente en las estrategias a adoptar, para garantizar cierto éxito.

Resumiendo, podríamos decir que las estrategias a diseñar y lograr aciertos, y así lo han demostrado diferentes organizaciones sindicales, deben tener una base importante de la solidaridad sindical internacional y desarrollar acciones de cooperación mutua.

Conocer las experiencias puestas en marcha y con éxito, y analizar la situación en nuestra región nos puede permitir avanzar en la protección de los derechos de los y las trabajadoras.

Explorando Estrategias

A lo largo del curso ya hemos visto, las características, definiciones y comportamiento de las CGP. Por su crecimiento y poder, las organizaciones sindicales, alertaron de los peligros de estos conglomerados respecto de los impactos en las condiciones laborales de los y las trabajadoras, sobre el medio ambiente y sobre la soberanía nacional. En esta unidad vamos a transitar por las estrategias sindicales desde lo global a lo local.

CSI planteó que *"es preciso poner fin al modelo de explotación de las cadenas globales de valor que pervierten el comercio mundial… El trabajo no es una mercancía. Este principio es la esencia misma de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin embargo, se ha permitido que la red globalizada de las cadenas de suministro que dominan el comercio mundial opere con esta óptica mercantilista"* (Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional- Prefacio del Informe sobre la Encuesta de nuevos Frentes de la CSI. 2015).

La CSI, poniendo de manifiesto esta situación, marca varias prioridades en su acción, siendo una de ellas; el reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras y adopta la Campaña *"Alto a la Codicia Corporativa"*. Se fundamenta en algunos datos y pone de manifiesto que la interpretación y consideración de las tres cuartas partes del mundo, considera que este sistema económico actual solo favorece a los ricos. Que el 62% de la población cree que los Gobiernos deberían tener más control sobre el poder de las empresas, que el 79% de la población considera que el salario mínimo no es suficiente para vivir dignamente.

Por otro lado, manifiesta que el 60% del comercio mundial depende de contratos en cadenas de suministros, alrededor de 20 billones de Dólares USA. Se plantea como metas, la constitución de sindicatos fuertes, platea el establecimiento de salarios mínimos vitales, garantizar la protección social y promover un cambio de comportamiento de las cadenas globales. Y destaca como estrategia el trabajo en el ámbito nacional la utilización de diferentes herramientas jurídicas y de queja ante la OIT, el impulso de marcos legislativos que pongan veto a estas empresas. Sin duda que el logro de estas metas, reforzará el papel de los sindicatos y requiere también de la coordinación con las Federaciones Internacionales, desarrollando acciones coordinadas y aprovechando sus campañas sectoriales que giran en torno a estos temas.

En la región el eje de trabajo de la CSA, marcado desde el II y III Congreso, sobre Autorreforma, que entre otras cosas, debe actuar buscando el aumento del poder del movimiento sindical y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las y los trabajadores. Promoviendo un sindicalismo por sectores que le dé verdadero poder a la clase trabajadora.

La lucha por una nueva hegemonía debe hacerse desde la fuerza de transformación y movilización de los y las trabajadoras, con las mujeres y con la juventud. El Movimiento sindical debe estar presente en todos los espacios donde hay trabajadores y trabajadoras, organizar a sectores estratégicos, así como los sectores donde hay menos presencia sindical.

El sindicalismo debe ocuparse de los sectores más vulnerables de la clase trabajadora, recuperar la militancia, conquistar mejores condiciones de trabajo, renovar la unidad y la solidaridad. Es fundamental incorporar métodos y tecnologías que potencien y multipliquen la capacidad del movimiento sindical, para actuar como instrumento de cambio y transformación.

En todos los países y organizaciones debe darse prioridad a la organización, acción y formación de los y las trabajadoras, jóvenes, tercerizados, migrantes, de las zonas francas, de las organizaciones de la economía solidaria, jubilados y pensionados, personas con discapacidad y los y las trabajadoras no registrados, sean en empresas formales o informales, grupos étnicos y raciales, grupos de la diversidad, VH y aquellos contratados por medio de las nuevas tecnologías, plataformas de internet y *"aplicativos"*.

La sindicalización es la prioridad más importante para aumentar nuestro poder e influir en el cambio, respondiendo a la realidad y particularidad de nuestros países.

El repensar la organización para dar respuesta a las necesidades de sectores no tradicionales, pero además, repensar la organización para responder, de una forma integral, desde el sindicalismo sociopolítico, a las necesidades y demandas sociales de los y las ciudadanas en nuestro continente. Para ello, se construyó la PLADA, que es un instrumento vertebrado en cuatro ejes y que nos da propuestas generales pero de una incidencia importante en nuestra acción sindical y con un gran valor propositivo y transformador con el fin de buscar una sociedad más justa y equitativa. – en defensa de las Américas como territorio de paz, igualdad y bienestar social, desarrollo con sustentabilidad ambiental y sin opresiones de ningún tipo (Doc. III Congreso de CSA, pág. 14).

PLADA y Autorreforma Sindical: Propuestas de acción.

- Para avanzar en la alternativa de desarrollo es fundamental que el movimiento sindical y sus dirigentes prioricen el perfeccionamiento del funcionamiento de los propios sindicatos por medio de la unidad, la democracia interna, la libertad sindical, la ampliación y fortalecimiento de la representación de todas y todos los trabajadores.

- Promover la existencia de órganos de representación de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, mecanismos transparentes de rendición de cuentas y acceso desburocratizado al registro sindical.

- Promover organizaciones de cobertura sectorial, territorial y nacional e internacional. Mayor participación de mujeres y jóvenes en los sindicatos, garantizar el ejercicio de la libertad sindical y su participación efectiva en los procesos de negociación colectiva.

- Las estructuras sindicales deben incorporar mecanismos de apertura para la inclusión de los diversos colectivos laborales en condiciones de informalidad y precariedad, incluyendo a los trabajadores de empresas tercerizadas, subcontratistas y de agencias de empleo. Del mismo modo, deben implementarse mecanismos de inclusión para trabajadores y trabajadoras que son objeto de discriminación por su condición de género, grupo etario, por discapacidad, situación migratoria o identidad étnica.

- La política educativa sindical debe estar fundada en un concepto y una metodología horizontal y democrática para la interpretación y transformación de la realidad. La formación sindical como parte de la formación ciudadana y social promueve principios, valores, habilidades y destrezas para fortalecer los procesos de autorreforma, la organización sindical y orientar las acciones de transformación en la perspectiva política de construir un modelo de desarrollo sustentable como alternativo al modelo neoliberal.

No podemos, aunque se vio en el primer módulo, dejar de reseñar el III Congreso de la CSA, del pasado año, donde entre otros aspectos, abordaron el tema de cadenas globales de valor, y aprobaron una resolución, la tercera, en la que solo nos vamos a detener (porque ya ha sido vista en su conjunto anteriormente) en el punto 4 y que transcribo literalmente, porque constituye la esencia de este curso y en especial este módulo y nos permite visualizar por donde indagar y hacer andar la acción sindical, para defensa de los derechos de los y las trabajadoras en nuestra región.

> *"En ese contexto la CSA considera que este fenómeno, constitutivo de las cadenas globales de producción, es un foco clave de atención de su acción sociopolítica en alianza con la CSI y los Sindicatos Globales. Convoca a sus afiliadas a definir estrategias de acción propias, en los ámbitos investigativo, jurídico, de organización, denuncia, formativos tanto en el ámbito nacional como internacional- que considere las Recomendaciones establecidas por la CSI para que las empresas pongan remedio al escándalo que representan sus cadenas mundiales de suministro y favorezcan las condiciones de trabajo decente, construidas sobre relaciones laborales sólidas, claras, garantizando los derechos fundamentales – incluidas la sindicación y la negociación colectiva – a lo largo de todas las etapas de las cadenas de producción, como por ejemplo, con Acuerdos Marcos Globales con mecanismos vinculantes para su ejercicio efectivo."*

> *"Consciente de la necesidad de profundizar el conocimiento sobre las diversas modalidades de relaciones laborales precarizadas, como en las zonas francas, en los Call Centers, entre otras en la región, la CSA promoverá acciones de investigación y formación para analizar las cadenas productivas y sus impactos sobre las trabajadoras/es, con especial atención en mujeres, jóvenes y migrantes. Igualmente, en la lógica de ampliar la capacidad de la organización sindical, en cuanto a funcionamiento, estructuras y representación, la CSA avanzará en el eje de Autorreforma Sindical, a fin de articular con estrategias de organización/ acción/afiliación de las diferentes categorías de trabajadoras/es identificados."*

Solo señalar, que la Resolución 17, si bien plantea la democratización de la propiedad y reforma agraria, contiene elementos importantes respecto de los impactos que las políticas neoliberales ciernen sobre las condiciones de vida de las y los trabajadora/es del medio agriario y el papel de las Multinacionales sobre la soberanía alimentaria y sobre explotación de la tierra, como veremos más adelante.

Experiencias en el Sector Industrial y Agrario

Una vez que hemos avanzado en los módulos anteriores, en los que hemos visto como se desempeñas las CGP y cuáles son sus impactos sobre los y las trabajadoras, vamos a conocer algunas estrategias y experiencias en los sectores de la industria y el agro.

Tras las tragedias ocurridas en Bangladesh, Camboya y Pakistán, salieron al debate temas como el modelo, la responsabilidad y la sostenibilidad de las CGP, colocó en la agenda internacional el debate sobre las condiciones de trabajo, así la OIT en su 105° Conferencia incluyó una discusión tripartita sobre trabajo decente en las cadenas de suministro globales.

Las condiciones de trabajo decente en las CGV deben estar basadas en relaciones laborales sólidas, la libertad de los y las trabajadoras de organización y el derecho a participar en la Negociación Colectiva, como pilares, entre otros, del trabajo decente. En los años 70 y 80 los sistemas de producción migraron a zonas donde la mano de obra barata estuviera disponible y sin sindicalizarse

Donde además los gobiernos locales y nacionales han creado ventajas a la larga insostenibles, llevando a la degradación de las condiciones de trabajo y los indicadores de bienestar.

Esto provocó un nuevo marco de la organización del trabajo que ha dividido y dispersado a los y las trabajadoras a través de medidas de flexibilidad, externalización y la informalidad y además señalar la falta de estructuras sindicales capaces de dar respuestas y articulación de las necesidades organizativas de las y los trabajadores.

En este marco, las organizaciones sindicales, y como ya hemos marcado, la coordinación y solidaridad, debe facilitar la acción sindical, las Federaciones Internacionales, de forma especial en el sector industrial y servicios llevan trabajado tiempo en los Acuerdos Marcos Internacionales (AMI).

Estos Acuerdos buscan responder a la Globalización económica, responde a una necesidad de las organizaciones sindicales de generar estructuras de gobernanza en estas empresas (conglomerados empresariales). En ellos se establece los compromisos de las empresas en lo que respecta a los Derechos fundamentales laborales, condiciones de trabajo, las relaciones de trabajo y de seguridad y salud, la formación y en algunos casos sobre la protección medioambiental.

No existe una definición única de los AMI. La OIT lo define como: un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los que opera (Félix Hadwier, 2015. pág. 18, Documento de referencia, Acuerdos Marcos Internacionales, lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro).

Los AMI, incorporan contenidos de los instrumentos instrumentos internacionales como elementos básicos, aun cuando pueden establecer aspectos específicos de la empresa y otras como derechos sindicales, los salarios, las horas extras, temas de formación y Seguridad y salud, así como el ámbito de aplicación.

Los convenios de la OIT que hacen referencia en los AMI, son los siguientes:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

En algunos casos se hace referencia a otras normas de carácter internacional y/o acuerdos internacionales relativos a medio ambiente, declaración sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra las mujeres de Naciones unidas, Derechos del Niño.

Respecto al ámbito de aplicación, es variable, no todos los AMI contienen definida la aplicación del acuerdo, y podemos establecer tres tipos según, uno, los que no definen o no contienen definición en relación a la cadena globales de valor , es decir, no hace referencia a proveedores y/o subcontratas. Dos, los que tan solo hacen una referencia para instar a proveedores y/o subcontratas a cumplir con lo negociado y fomentar la adhesión al AMI. Tres, los que hacer referencia a toda la cadena, que son una pequeña parte de los AMI, lo que si contiene en su mayoría son elementos que pueden obligar a la no colaboración con socios que no respeten las clausulas acordadas en el AMI, estas pueden redactarse como obligatoriedad o como objetivo a alcanzar, llegando incluso a redactar clausulas sancionadoras en caso de incumplimiento

La mayoría de los AMI que se han firmado es con empresas europeas, ahora bien las cláusulas estipuladas en los AMI, aplican casi siempre a las filiales de las empresas en todas las partes del mundo en las que opera. Ahora bien, deberían definir claramente de las partes de la Empresa a las que se aplicará pues puede haber o relacionarse equívocamente la responsabilidad contractual de la empresa con los proveedores o contratistas.

Podemos señalar, como retos de los AMI: una definición clara del grupo empresarial, para evitar conflictos en el ámbito de aplicación con respecto de las filiales del grupo.

El impacto de los AMI en la CGP no depende solo de las redacciones de los acuerdos, sino del proceso de aplicación. El proyecto de investigación "Organización y regulación de las relaciones de trabajo en las redes transnacionales de producción y suministro – ¿asegurar las normas fundamentales del trabajo a través de acuerdos marco internacionales?", dirigido por Michael Fichter y Jörg Sydow desde 2008, comprende una serie de estudios de caso en los sitios de producción y proveedores a nivel local, que incluyen valiosos ejemplos de buenas prácticas de una aplicación eficaz del AMI en la cadena de suministro y en las filiales locales.

Los AMI muchas veces son desconocidos entre la dirección y las filiales de la EMN, los proveedores locales y los sindicatos locales. Por otro lado aunque a veces lo conocen, veces los conocen una rara vez comprenden la función que desempeñan. Otro de los problemas es como hacer partícipes de la negociación a las partes locales; solventar una comunicación inadecuada sobre los resultados de dichas negociaciones; la consiguiente apropiación y reforzar los vínculos entre los sindicatos locales y las Federaciones Internacional, de forma que se establezca una red sindical, que este instrumento podría y es una cualidad y herramienta propicia para ello. Para ello, el AMI debe difundirse ampliamente. Es fundamental la participación de los agentes locales a lo largo del proceso de los AMI, desde su inicio hasta su aplicación. Yendo más allá de la participación de los sindicatos locales, esto también podría conllevar la firma conjunta del acuerdo por importantes proveedores y subcontratistas de la EMN.

En el sector agroindustrial hay diferentes experiencias, en el video conocemos una sindical, del Sindicato SINTRACOBAL de la multinacional Chiquita, del sector bananero, que expresa claramente como han reaccionado para fortalecer la organización sindical en el marco de la Autorreforma, para responder a las necesidades de los y las trabajadoras.

Seguidamente presentamos una acción, que bien podría ser sindical, pero es una campaña puesta en marcha por OXFAM, relacionada con seguridad alimentaria, derechos humanos y calidad de vida de las y los trabajadores de las comunidades y la erradicación de la pobreza.

La campaña se llama Tras la marca, esta es una campaña de incidencia, en la que hace un llamado a los gobiernos y empresas para que contribuyan a un sistema alimentario mejor, que sea

capaz de producir de forma sostenible. Hace un seguimiento de 10 de las mayores empresas de alimentación y bebidas del mundo y evalúa sus políticas y compromisos. Las "10 Grandes" son Associated British Foods (ABF), Coca-Cola, Danone, General Mills, Kellogg, Mars, Mondelez International, Nestlé, PepsiCo, y Unilever. Los ingresos del conjunto de estas diez empresas se sitúan por encima de los 1.100 millones de dólares diarios.

El acceso a la tierra de los pequeños agricultores es uno de los pilares fundamentales de un mejor sistema alimentario. El acceso a las tierras comunales proporciona a las comunidades agua, forraje, frutas, frutos secos y otros recursos para que las mujeres puedan alimentarse a sí mismas y a sus familias. El presente informe expone cómo un sólo cultivo – la caña de azúcar – ha dado lugar a adquisiciones de tierra a gran escala y a conflictos por la tierra, a expensas de los pequeños agricultores y sus familias.

Está ampliamente reconocido que el rápido incremento de los precios de los alimentos en 2008 renovó el interés de los inversores por la agricultura. De hecho, desde mediados de 2008 a 2009, las transacciones de terrenos agrícolas registradas se dispararon en aproximadamente un 200%. Sin embargo, en demasiadas ocasiones las inversiones en tierras han dado lugar a violaciones de los derechos humanos, pérdida de los medios de vida, alienación de los vínculos espirituales y culturales entre las personas y la tierra y, en algunos casos, violencia y destrucción de propiedades y cosechas.

Desde 2000, se han registrado en todo el mundo aproximadamente 800 transacciones de tierra a gran escala participadas por inversores extranjeros que afectan a una superficie total de 33 millones de hectáreas, además de otras 255 adquisiciones realizadas por inversores nacionales. No obstante, dada la escasa transparencia de las adquisiciones de tierra y la escasa representación de los acuerdos nacionales, la cifra podría ser mucho mayor. Muchas adquisiciones de tierra a gran escala están relacionadas con materias primas muy utilizadas en la producción tanto de alimentos como de biocombustibles: azúcar, soja y aceite de palma. Se trata principalmente de monocultivos destinados a mercados que operan con grandes volúmenes y márgenes pequeños. Estos tipos de cultivos ocupan, en conjunto, una superficie de 150 millones de hectáreas y están relacionados con más de 380 adquisiciones de tierra a gran escala desde el año 2000.

Uno de los ejemplos afecta a Camboya –un país donde se ha producido un gran número de adquisiciones de tierra a gran escala en los últimos años–. Los otros dos tienen que ver con Brasil, el mayor productor de azúcar del mundo. Brasil produce el 20% del suministro mundial de azúcar y es responsable del 50% de las exportaciones –se prevé que esta cifra alcance el 60% en 2020–.45 En Brasil, casi 10 millones de hectáreas están dedicadas a la producción de azúcar, lo cual supone una octava parte de la tierra cultivable del país.

Brasil es un buen ejemplo del aumento de los conflictos relacionados con la tierra y de la violencia que se está produciendo en algunos países en esta época de rápida expansión de la agricultura a gran escala. Muchos conflictos están relacionados con los derechos sobre la tierra tanto de los pueblos indígenas como de otras comunidades.

En 2008 se produjeron en Brasil 751 conflictos vinculados a la tierra, una cifra que aumentó hasta 1.067 en 2012, año en que tuvieron lugar 36 muertes y 77 intentos de asesinato ligados a este tipo de conflictos. Aunque no todos los enfrentamientos están relacionados con el azúcar, lo cierto es que los principales estados productores de azúcar, como Mato Grosso do Sul, Pernambuco y São Paulo han registrado altos índices de conflictividad. Estos conflictos no están vinculados sólo a transacciones de tierras recientes, sino a prolongadas y complejas disputas relacionadas con la tenencia de tierras cuya propiedad es polémica o está poco clara.

Además de los conflictos por la tierra, la producción y el consumo de azúcar tienen otros impactos significativos como por ejemplo el uso intensivo de agua, que puede llegar a agotar los acuíferos subterráneos, la utilización de fertilizantes y pesticidas, y el vertido de residuos a los ríos desde refinerías mal gestionadas. Todo esto repercute no sólo en la salud de las comunidades y la calidad del agua, sino que además destroza los recursos pesqueros de los que dependen las comunidades para alimentarse y subsistir.

El análisis tiene en cuenta tanto las cuestiones medioambientales ligadas al uso de la tierra, por ejemplo la deforestación y la biodiversidad, como las cuestiones sociales y de derechos humanos asociadas a la tenencia de la tierra que ya se han mencionado. Los resultados muestran un panorama decepcionante.

El aspecto positivo lo constituyen las políticas, los compromisos y la gestión de las empresas en materia de biodiversidad e impactos de la deforestación en sus cadenas de suministro. Sin embargo, la tabla de puntuación muestra que, por lo general, las empresas no están suficientemente concienciadas con muchos problemas sociales importantes. La mayoría de las empresas no revela quién les provee de materias primas que, como en los casos de la caña de azúcar, la soja y el aceite de palma, requieren de un uso intensivo de la tierra, ni tampoco hacen pública su procedencia. Ninguna de las empresas ha declarado clara y abiertamente que no tolerarán los acaparamientos de tierras en sus cadenas de suministro. Ninguna se ha comprometido a adoptar y aplicar a sus cadenas de suministro políticas dirigidas a resolver los conflictos por la tierra, así como a evitar futuras violaciones de los derechos sobre la tierra, ni tampoco se han comprometido a establecer y aplicar normas sectoriales sobre esta cuestión. Los compromisos en este sentido son limitados o inexistentes.

1. Conocer y mostrar los riesgos asociados a los problemas relacionados con la tierra.

2. Desvelar y hacer públicos los riesgos y los impactos en las comunidades derivados de los problemas relacionados con la tierra a través de evaluaciones de impacto relevantes y fiables, que cuenten con la participación de las comunidades afectadas.

3. Revelar quiénes son los proveedores de la empresa y de dónde proceden el azúcar, el aceite de palma y la soja de los que se abastecen.

4. Comprometerse a adoptar una política de tolerancia cero para con el acaparamiento de tierras

5. Establecer y aplicar una política creíble de tolerancia cero para con el acaparamiento de tierras, e incluir dicha política en los códigos de conducta de los proveedores.

6. Con el objetivo de mejorar sus políticas y prácticas, las empresas deben comprometerse a adoptar normas de producción comunes a todo el sector en los sectores del azúcar, el aceite de palma y la soja. El objetivo de dichas normas debe ser contribuir a mejorar la sostenibilidad para el año 2020.

7. Abogar por que los gobiernos y las comercializadoras hagan frente al acaparamiento de tierras y apoyen las inversiones agrícolas responsables.

8. Defender públicamente la necesidad de que los gobiernos y las comercializadoras se comprometan a llevar a cabo inversiones responsables en agricultura, así como a aplicar las Directrices voluntarias para la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, que incluyen la

protección y promoción de todos los derechos sobre la tierra de las comunidades afectadas.

9 Movilizar a los proveedores y a otras empresas del sector para que adopten políticas de tolerancia cero, se unan a iniciativas sectoriales de mejora de la sostenibilidad y asuman un papel activo en el seno de estas iniciativas para aumentar su impacto y hacer que todos se esfuercen por mejorar. (Extracto del informe de la Campaña: La Fiebre del Azúcar. Oxfam 2013).

Acciones Sindicales y de Incidencia

El gran reto de la acción sindical sobre las Cadenas Globales de Producción es iniciar un proceso de trasformación en un marco basado en el trabajo decente centrado en:

a) La participación de los interlocutores sociales para fortalecer el proceso de gobernanza de las CGP en un marco de dialogo social tripartito

b) El reconocimiento de que el desarrollo de relaciones de trabajo sólidas son un elemento fundamental para generar un cambio en las CGP y las zonas francas de exportación y mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo.

La incidencia efectiva de los sindicatos en los marcos regulatorios que enfrenten el déficit de trabajo decente en las CGP es clave y debe contribuir a desarrollar una metodología para evaluar los principales déficits y brechas de trabajo decente en las CGP. Este proceso debería, además, incluir el desarrollo de una perspectiva de los trabajadores sobre políticas y prácticas en las áreas de inversión, comercio y fiscalidad, no solo en el ámbito de la empresa, sino también en el nacional y global.

Un paso sería cómo enfrentar esas brechas de trabajo decente, por lo que se deberían estructurar políticas a medida como pueden ser los Planes de Trabajo Decente (PTDP) y elaborar estrategias con objetivos e indicadores que faciliten políticas sociales y de empleo. Área en la que raramente el movimiento sindical se ha introducido, con una visión sistémica, que le permita atender la demanda, la oferta, elaborar propuestas y crear instrumentos de seguimiento y evaluación.

La ratificación de las normas internacionales del trabajo, en particular de los convenios fundamentales de la OIT y también aquellas que garantizan la seguridad de los ingresos, mejores condiciones de trabajo y relaciones de empleo más seguras, serían un elemento clave de una política creíble.

En otro orden de la Acción Sindical, no podemos dejar de orientar acciones con enfoque de género. La segregación vertical y horizontal limita las capacidades de las mujeres, en el desempeño, por lo que sus condiciones laborales serán perores que las de sus compañeros. Además hay que sumar la falta de medios y servicios de apoyo en el reparto de tareas, produciendo tensiones entre la vida laboral y familiar, nuevos modelos de familia con viejos roles, así como mercados laborales que no favorecen un trato igual.

En la normativa internacional encontramos como antecedentes en la Constitución de la OIT, la observancia de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación como uno de los objetivos fundamentales. Así como la Declaración de Filadelfia en la que se afirma que todos los seres humanos son iguales, sin distinción de raza, credo o sexo, tiene derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual, etc. En condiciones de igualdad de oportunidades.

Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n° 100) y recomendación (N° 90)
- Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación , 1958 (n°111) y la recomendación (N° 111)
- Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (N° 156)
- Convenio sobre Protección de la maternidad, 2000 (n°183) y la recomendación (N° 203)
- El Convenio sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (N° 189) la recomendación (N° 201)
- Recomendación 202 sobre pisos de protección Social
- Recomendación 204, sobre Economía informal

Por las condiciones laborales y del entorno, hay que prestar especial atención a los temas de violencia contra las mujeres en todas sus formas y apoyarse en las recomendaciones y acuerdos relativas a la salud laboral y especialmente aquellos que tiene que ver con la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, como la convención de Belem do Pará, que está ratificado por todos los países del continente.

Una de las condiciones más precarias en las cadenas globales de producción, son los bajos ingresos de los y las trabajadoras. Un salario digno es más que sostener a las personas fuera de la pobreza, es considerado un derecho humano. Cuando una empresa rentable no garantiza un salario digno a sus empleados, está trasladando a las personas más vulnerables de su cadena de suministro los efectos negativos de su modelo de negocio. Esta situación es injusta e insostenible. Un estudio de las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de Unilever en Vietnam demostró que, en su propia fábrica, los salarios superaban el mínimo legal y el umbral pobreza pero que algunos estaban por debajo del salario digno, y que en los proveedores estudiados los salarios estaban justo por encima del mínimo.

Según este informe de Oxfam en el que marca algunas características en relación a los salarios dignos, entre otras:

- Es ilegal y perjudicial: Trabajo forzoso, negar a los trabajadores sus derechos humanos y libertad y la educación a los niños.
- Pobreza en el trabajo: Solo salario de subsistencia. Trabajo con salarios legales pero bajos, horas excesivas, a menudo inseguro. El trabajador no tiene voz.
- Impacto algo favorable: Salarios por encima del mínimo legal, contratos seguros. Comité de empresa.
- Impacto favorable: Trabajo seguro con un salario digno, basado en un convenio colectivo.

Los efectos negativos de un salario mísero: Un tercio de los trabajadores de la industria de la confección de Camboya sufre de malnutrición, según un estudio de 2013 y hubo más de 2.000 casos de desmayos en 2012. Los conflictos en la industria en 2014 han ocasionado trastornos en la cadena de suministro y riesgos para la reputación tanto de la industria como de las marcas internacionales.

Los efectos positivos de un salario digno: "Ahora puedo acceder a alimentos nutritivos y ya no tengo que preocuparme de no poder alimentar a mi familia. He podido mandar a mi hija a la universidad y mantener a mi hijo en la escuela secundaria; este había sido siempre mi sueño." Maritza Vargas, presidenta del sindicato de Alta Gracia, República Dominicana.

¿Cuáles son las causas de los salarios bajos?

El análisis de Oxfam indica tres causas fundamentales para unos salarios bajos en las cadenas mundiales de suministro:

1 Una proporción injusta de valor en la cadena

Los modelos de negocio trasladan el coste y el riesgo a eslabones más bajos de la cadena de suministro para maximizar el beneficio de los accionistas. Existe una desconexión entre los programas de responsabilidad empresarial y las estrategias de abastecimiento. Los salarios de los trabajadores de la industria de la confección han bajado en términos reales, pero los precios que se pagan no han aumentado. Una encuesta realizada por la Fair Wage Network halló que, por lo general, los trabajadores dependen de las horas extra, sin bien un 61% de los proveedores asiáticos en el sector de la confección afirmó tener dificultades para pagar las horas extra. Cada uno de los directores ejecutivos de las empresas más importantes del Reino Unido se embolsa un promedio de 4,25 millones de libras al año, casi el doble de sus ingresos en 2002. Esto equivale a 131 veces lo que cobra un empleado promedio y unas 2.000 veces lo que cobra un trabajador de la industria de la confección en Bangladesh.

2 La ausencia de negociación colectiva

Un obstáculo fundamental para unos salarios más altos es la ausencia de un convenio colectivo. Los sindicatos constituyen una fuerza de vital importancia para contrarrestar al capital. Las convenciones colectivas, son instrumento de redistribución de la riqueza. Las mujeres constituyen gran parte de la fuerza de trabajo en las cadenas mundiales de suministro, pero la mayoría desconoce sus derechos y sufre la brecha salarial, por esto la CSA, puso en marcha la campaña *"Salario igual por trabajo de igual valor"*, en la que trata de reconocer e identificar, el valor de los puestos de trabajo, aun con diferente definición y catalogación y su asignación sin tener en cuenta el sexo que ocupa el puesto.

Además las mujeres soportan una carga mucho mayor en lo relativo al cuidado de la familia, lo que restringe su capacidad de organización.

"Al principio, las empresas no entendían la ley de la sindicalización. No nos dejaban hablar con los trabajadores. La lucha por los derechos de los trabajadores me dio el impulso para convertirme en líder sindical" Rebbecca Adong, florista en Uganda y tesorera nacional del sindicato UHISPAWU. Fuente: Women Working Worldwide.

3 Un salario mínimo insuficiente

Los salarios mínimos están por debajo del coste de la vida en muchos países debido a que los Gobiernos compiten por las inversiones en un mercado mundial. El salario mínimo se considera como la "tarifa habitual" en lugar de como un mínimo salarial. A menudo, la presión política empresarial refuerza el mensaje de que las empresas quieren una regulación mínima.

Algunos Gobiernos no han seguido esta tendencia. El salario mínimo de Brasil aumentó en un 50% en términos reales entre 1995 y 2011, y la pobreza y la desigualdad se redujeron al mismo ritmo. China ha seguido una política deliberada de subir los salarios desde la recesión económica de 2008.

Veamos algunos ejemplos de acciones que algunas empresas ya ha puesto en marcha, pero que nos debe servir para analizar los impactos y encontrar acciones en nuestra región que facilite la inclusión por la vía del salario digno.

- En 2009, la campaña popular Asia Floor Wage llevó el debate a un nuevo nivel al desmontar los argumentos que esgrimen las empresas para no aplicar un salario digno. Un grupo de sindicatos y de ONG asiáticas propuso un enfoque basado en una fórmula, teniendo en cuenta la cifra típica de asalariados y dependientes, y publicó los parámetros para los países asiáticos abarcando un 80% de la producción mundial de ropa. Las campañas Clean Clothes Campaign y Label behind the Label insistieron en la necesidad de tomar medidas con la publicación de las evaluaciones del desempeño de las marcas, así como la más reciente Tailored Wages, que abarca 50 marcas y coincide con el primer aniversario del derrumbe del Rana Plaza.

- Los primeros pasos en la dirección correcta los tomó Inditex, que firmó un acuerdo marco internacional con el sindicato textil en 2007 (confirmado en 2014), y Marks & Spencer, que incluyó en su plan estratégico de 2010 el compromiso de abonar un precio que permitiera pagar un "salario digno justo" en Bangladesh, la India y Sri Lanka.

- Se iniciaron programas para mejorar la gestión de los recursos humanos y aumentar la productividad, permitiendo que se incrementaran los salarios con efectos mínimos en los resultados. El programa Benefits for Business and Workers de Impactt se propuso desarrollar un círculo virtuoso de mejoras que abarca ocho marcas y las 73 fábricas que las abastecen. Como resultado de ello, ha informado de que la rotación del personal se redujo un 50% en Bangladesh y en un 25% en la India, se añadieron unos 6,6millones de dólares adicionales a los salarios de los trabajadores durante un período de 12 meses y en Bangladesh un 43% menos de empleados trabajó más de 60 horas a la semana. Las empresas han obtenido una buena rentabilidad de su inversión.

- Switcher trabajó con una fábrica de Bangladesh para crear un fondo salarial para los trabajadores .Nudie Jeans hizo algo similar en la India. Tchibo ha patrocinado la formación de los representantes del personal.

- Muchas de estas marcas son miembros de la ETI, que ha reiterado su voluntad de que todos sus miembros apliquen un salario digno, ha proporcionado orientación y una guía de siete pasos para abordar la cuestión y ha iniciado talleres y comunidades tripartitas de práctica (empresas, ONG, sindicatos) para poder compartir experiencias prácticas.

La CSA, con la determinación de analizar y crear posicionamiento respecto de los problemas que acucian a las Américas, estableció y construyó, desde la participación amplia de diferentes sectores junto con sus afiliadas, la PLADA, como ya ha sido mencionado anteriormente. Para facilitar la

comprensión de la visión y modelo de sociedad que propugna, desde el sindicalismo socio-político con una fuerte critica la modelo neoliberal imperante. En este ámbito se analizan las Cadenas Globales de Producción.

Se plantea de forma crítica el accionar de las empresas a través de las CGP, teniendo en cuenta los impactos que están generando en los territorios. Destacan en particular las siguientes menciones que en muchos casos constituyen propuestas de cambio que afectan la garantía de derechos en los países:

- Reforma de los sistemas políticos y judiciales para impedir la injerencia de las ETN. Implicancias del financiamiento de campañas electorales que hacen las ETN e injerencia en las políticas que implementan los gobiernos (dimensión política).

- Los TLC y TBI son vistos como instrumentos de acumulación a favor de las ETN, aumentando el poder que ejercen sobre los pueblos (dimensión económica).

- Las ETN constituyen un actor claramente identificado por los efectos que su accionar tiene para los trabajadores y trabajadoras, y en general por los impactos en los territorios. La injusta distribución del ingreso y la riqueza se ve acrecentada por los procesos de reprimarización de las economías de la región, y la concentración económica y productiva es entendida como efecto de la transnacionalización del capital (dimensión económica).

- Preocupación por la gestión pública, participativa y soberana en el acceso a los recursos esenciales y estratégicos, prestando especial atención a los actores económicos dominantes que intervienen en las cadenas de valor y en el acaparamiento de estos recursos (dimensión económica).

- Necesidad de prohibir la especulación financiera. Preocupación por la financierización de la economía y los efectos de la financierización de la agricultura en el acceso a los alimentos (dimensión económica).

- Especial mención al papel de las inversiones y el condicionamiento que ejercen las ETN en las formas de producción. Sumado a esto, la necesidad de regular la IED y el comercio internacional y la participación sindical y de movimientos sociales como elementos claves de la regulación (dimensión económica). (Natalia Carrau. 2016. Empresas transnacionales y derechos humanos: Pistas y desafíos para la acción del movimiento sindical).

PARA LA REFLEXIÓN.

- **¿Desde tu experiencia sindical, usted cree que las estructuras sindicales actuales dan respuesta a las necesidades de los y las trabajadoras en un mundo globalizado?**

- **¿Como consideras que se puede mejorar la organización para hacer frente a este reto?**

VIDEOS Y PUBLICACIONES

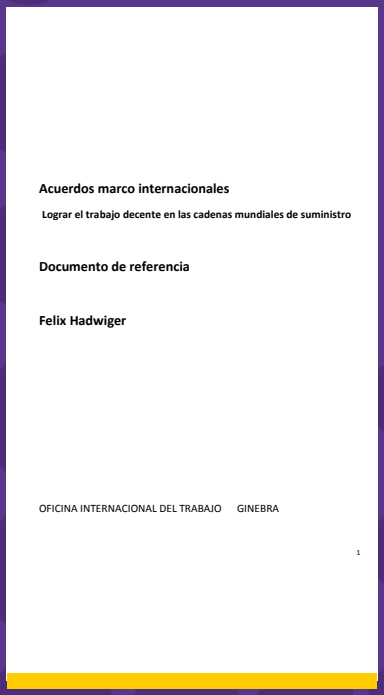
Vídeo:	**La Gobernanza negociada. Estrategias a nivel de industria y agricultura y la Acción Sindical para el abordaje de las violaciones a los Derechos Laborales en las Cadenas Globales de Valor, publicado por Almudena González, publicado por CSA**
URL:	**https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=CGCE4jvkbpA**
Comentarios:	Hay una primordial cuestión en este tema: ¿cómo hacer frente al impacto en la calidad de vida de los/as trabajadores/as?, además se habla sobre las violaciones a los derechos laborales de las Cadenas Globales de Producción, en el vídeo se hace mención a diferentes casos de violaciones alos derchso huamnos laborales y ambientales por partes de las Empresas trasnacionales, a través de las Cadenas Globales de Producción.

Texto:	**Desarrollo de Política Sindical y Organización de la CMS y ZFI. Reforzar el poder de los trabajadores/as. Congreso en 2014 y Prioridades para 2015, publicado por CSI**
URL:	**https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-s-5-congressstatement-es-210x297-01-140819.pdf**
Comentarios:	Sobre las Cadenas Mundiales de Suministro y las Zonas Francas de Exportación desde las estrategias política de desarrollo de Política Sindical y Organización de la CSI.

Texto:	**Documento Base y Resoluciones del III Congreso de la CSA, 2016**
URL:	**http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3912**
Comentarios:	Esta publicación contiene la Resoluciones y decisiones adoptadas en el 3er Congreso de la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA), realizado durante los días 26, 27, 28 y 29 de abril de 2016, en São Paulo, Brasil y cuenta con la Parte I: Análisis de la Situación y el Contexto; Parte II: Lineas Estaregicas de Acción y Parte III: REsoluciones Congresuales.

Texto:	**Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), publicado por CSA**
URL:	**http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=124**
Comentarios:	La PLADA es una herramienta política y de lucha del sindicalismo de las Américas para la profundización de los derechos y la justicia. Es la alternativa y visión estratégica de desarrollo construida desde el movimiento de las y los trabajadoras/es. Resultado de un diálogo continental del sindicalismo junto a movimientos sociales.

Texto:	**Escándalo En las Cadeanas Mundiales de Suministro de las 50 Grandes Empresas. Informe Nuevos Frentes, 2016, publicado por CSI**
URL:	**https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_es.pdf**
Comentarios:	"El mundo ha llegado a un punto de inflexión. El 60% del comercio mundial es generado por grandes empresas que, sin excusa alguna, utilizan un modelo de negocio basado en la explotación y la vulneración de los derechos humanos en las cadenas de suministro. Los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en su propio país o en el extranjero significan poco o nada para aquellos que dirigen las grandes corporaciones mundiales."



Vídeo:	**Acuerdos Marco Internacionales, lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, por Felix Hadwiger, publicado por OIT**
URL:	**http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434253.pdf**
Comentarios:	"Además del crecimiento constante del número de Acuerdos Marco Internacionales (AMI) desde principios de este siglo, se observa una evolución cualitativa: cada vez más AMI se asientan en principios e instrumentos internacionales, tales como los convenios de la OIT, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN), así como otros instrumentos internacionales, tales como las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales".

Texto: **La Fiebre del Azúcar, de OXFAM**

URL: **https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bn-sugar-rush-land-supply-chains-food-beverage-companies-021013-es_3.pdf**

Comentarios: "El presente informe explica cómo un sólo cultivo – el azúcar – ha dado lugar a adquisiciones de tierra a gran escala y conflictos por la tierra en detrimento de los pequeños productores de alimentos y sus familias".

Vídeo: **SINTRACOBAL: Hacia un nuevo sindicalismo, publicado por Nelson Saint-Hilaire**

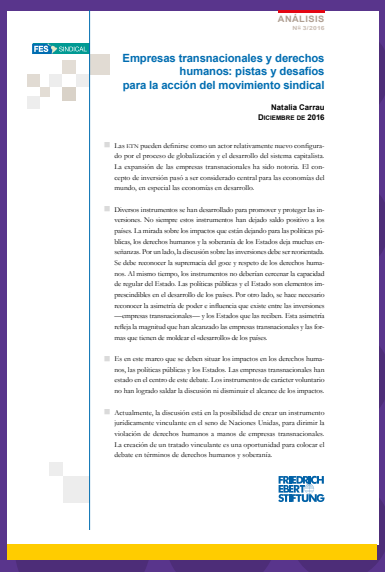
URL: **https://www.youtube.com/watch?v=T0f7X2V7rw4**

Comentarios: Sobre un grupo de jóvenes dirigentes sindicales que trata de cambiar las condiciones laborales y sociales en las fincas bananeras de Limón, Costa Rica.

Texto: **Manual Sindical sobre las Zonas Francas de Exportación, 2014, de ACTRAV-OIT**

URL: **http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_393018.pdf**

Comentarios: "En los últimos años, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT ha desarrollado un programa para apoyar a los sindicatos en sus esfuerzos por organizar a los trabajadores de las Zonas Francas de Exportación (ZFE). Esta preocupación por parte de los trabajadores de las ZFE se explica por el hecho de que se les niega generalmente el derecho a organizarse y por el déficit de trabajo decente muy generalizado en las zonas. Sin embargo, al mismo tiempo existe una proliferación de dichas zonas en todo el mundo".



Texto: **Empresas transnacionales y derechos humanos: pistas y desafíos para la acción del movimiento sindical, por Natalia Carrau, de FES-Sindical**

URL: **http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/13601.pdf**

Comentarios: En el enfoque y marco sobre qué son las Empresas Transnacionales (ETN), perspectivas, debates y contrapuntos, la publicación considera que las ETN pueden definirse como un actor relativamente nuevo configurado por el proceso de globalización y el desarrollo del sistema capitalista, así el concepto de inversión pasó a ser considerado central para las economías del mundo, en especial las economías en desarrollo