

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA CONSECUCIÓN DE LOS ODS. ESPECIAL REFERENCIA A LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES

Patricia Nieto Rojas¹
Profesora Ayudante Doctora
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid
patricia.nieto@uc3m.es

Contribución enmarcada dentro del Bloque 2 "Trabajo decente para todos"

1. Sindicatos y gobernanza. El papel de los actores sociales en la consecución del trabajo decente	1
2. La potencialidad de los acuerdos marco globales en la consecución de los ODS.....	3
3. La cadena de valor como ámbito de acción sindical	5
4. La creación de estructuras transnacionales de representación y su papel en la vigilancia de los acuerdos	8
5. Algunas breves reflexiones finales.....	11

Sumario:

El recurso más importante que poseen las personas que viven en la pobreza es el potencial derivado de su propio trabajo. Por ello, el propósito principal de las Federaciones Sindicales a la hora de impulsar acuerdos marco en el seno de empresas multinacionales es extender los estándares mínimos de protección a todas las empresas con las que la compañía mantiene relaciones comerciales.

En la presente contribución analizaremos el papel de estos acuerdos en la consecución del trabajo decente pues es evidente que el desarrollo sostenible, además de ser uno de los principales objetivos políticos de la comunidad internacional, ofrece un enfoque inclusivo desde el punto de vista subjetivo ya que permite, aún más, exige la participación de todo tipo de actores, públicos y privados, en la consecución de sus objetivos.

1. Sindicatos y gobernanza. El papel de los actores sociales en la consecución del trabajo decente

En enero de 2016 entraron en vigor los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. De ellos, el octavo, dedicado al Trabajo Decente², supone un avance cualitativo respecto al Pacto Mundial para el Empleo de la OIT que fue adoptado en 2009 por gobiernos, empleadores y trabajadores a raíz de la crisis financiera. Sin embargo, sus propios promotores insisten en la necesidad de “una alianza mundial reforzada a fin de consolidar la cooperación internacional y la coherencia política” y, a este respecto, la

¹ El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, “Un Derecho del Trabajo para la recuperación: competitividad empresarial y cohesión social, “DER2015-64676-C2-1-P” dirigido por el profesor Mercader Uguina. Asimismo la autora forma parte del “Grupo de cooperación sobre Trabajo Decente y Sostenible”, reconocido por la UC3M y dirigido por la profesora Blázquez Agudo.

² Trabajo decente o digno: se trata de un concepto formulado por los mandantes de la OIT, que la Conferencia Internacional del Trabajo hizo suyo en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. Fecha de consulta: 17/03/2017 (http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099768/lang-es/index.htm).

larga experiencia de la OIT en asociaciones tripartitas es un activo extremadamente valioso. Lamentablemente la crisis financiera supuso un freno inexorable al potencial de esta agenda. Hubo que esperar a septiembre de 2015 para que fuese aprobada una Agenda de Desarrollo Sostenible para 2030³ en la que nuevamente se remarca el papel clave de los agentes sociales para su consecución⁴. De igual modo, en gran parte de los Estados Miembros de la Unión Europea la concertación social ha presidido la construcción de sus sistemas democráticos de relaciones laborales.

La regulación del mercado de trabajo (al menos, en clave nacional) ha encontrado uno de sus elementos definitorios precisamente en que su contenido es, en gran medida, fruto del acuerdo derivado del intercambio político entre los agentes sociales y los Estados. El método de concertación social es sustancialmente político pues de lo que se trata es de hacer partícipes a sindicatos y patronales en la gestión de la política social y económica, corresponsabilizándoles, de algún modo, de las decisiones del poder público⁵.

A través de este proceso, las organizaciones sindicales obtienen (o pretenden obtener) poder de decisión en las políticas económicas y sociales, acrecentando su capacidad de control e intervención sobre el sistema político del que dependen. Se considera el diálogo social como un método de adaptación flexible y eficaz que ha de tener un papel central en la construcción del sistema de relaciones laborales y por ello se insta a los sindicatos a participar en este proceso, especialmente en los contextos sectorial y transfronterizos, haciendo una especial mención a las empresas multinacionales, las cuales no solo deberían cumplir las normas aplicables de los países en los que operan sino “que se les anima a que se comprometan con la RSE y adopten los planteamientos de diligencia debida⁶”.

Ahora bien, el marco de diálogo social, construido en clara lógica nacional, puede resultar adecuado para las relaciones de empleo formales pero queda ciertamente limitado en muchas economías emergentes y en países en vías de desarrollo.

El mayor avance en la evolución de la actividad empresarial ha sido el de su deslocalización y este fenómeno ha obligado a los sindicatos “construir su espacio de representación más allá de las fronteras nacionales”⁷, y ello a pesar de la fragilidad de las organizaciones sindicales a este nivel⁸.

En esta contribución analizaremos qué papel están llamados a desempeñar los sindicatos en la consecución de los objetivos del Pacto Mundial, y especialmente en la consecución

³ Para saber más de estos objetivos, cabe consultar el proyecto de Crowfounding UC3M “Empresas Socialmente Responsables para el Trabajo Decente y el Desarrollo Sostenible” dirigido por la profesora Quintero Lima.

⁴ Objetivo también enunciado en la UE. Comisión Europea “El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio”, de 26 de junio de 2002 [COM (2002) 341 final]

⁵ MORENO VIDA, M. N., “Los acuerdos de concertación social, con especial atención al Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía”, *Temas Laborales*, vol. 120, 2013, p. 86.

⁶ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El trabajo digno en las cadenas mundiales de suministro» (2016/C 303/03), DOUE 19.8.2016.

⁷ BAYLOS GRAU, A., “Editorial. La definición del sujeto social como elemento central de las relaciones laborales democráticas”, *Revista de Derecho Social*, vol. 28, 2004, p. 200.

⁸ Sobre este proceso, MAIRA VIDAL, M. M., “La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores”, 2012, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, pp. 128-130.

del trabajo decente que, como ya se referido, se ha convertido en una prioridad en las políticas y programas de acción promovidos por la OIT.

El trabajo decente es un concepto que está fundado en los principios y derechos fundamentales en el trabajo lo cual supone erradicar las distintas formas de pobreza y permitir la realización personal de los ciudadanos a través del trabajo⁹. Para la consecución de este propósito, los sindicatos están llamados a afrontar la crisis histórica del pacto de solidaridad¹⁰, pues siendo cierto que crece el empleo a escala mundial, se entrelazan procesos de expansión del trabajo precario sin reglas, ni libertades.

Con la atenuación de las fronteras, la carrera de los mercados se ha construido sobre la incentivación de la deslocalización; sirvan dos datos para enmarcar esta reflexión: 1) en las redes de producción y distribución de las multinacionales se integra más del 50% de la clase trabajadora mundial, y 2) en uno de sus principales exponentes: la industria textil son más de 160 países los que concentran la producción mientras la comercialización se centrará exclusivamente en el mercado de los 30 países más desarrollados¹¹.

2. La potencialidad de los acuerdos marco globales en la consecución de los ODS¹²

Cada vez más empresas desarrollan su actividad de manera global y fraccionada, no solo entre diversos Estados sino a través de la interposición de distintas compañías. Los cambios operados en la morfología empresarial no solo han supuesto una ruptura con los presupuestos clásicos del Derecho del Trabajo, contruidos en clave nacional, sino la consiguiente merma del papel de las organizaciones sindicales articuladas en torno a este espacio.

La pérdida de soberanía de los Estados, las reformas de los marcos normativos laborales de carácter nacional impuestas por las instituciones supranacionales dominantes, el empoderamiento de la Empresa Transnacional, el fortalecimiento de la *Lex Mercatoria* por encima de los Derechos humanos y el debilitamiento del movimiento sindical son quizás lo es elementos más influyentes en el desarrollo actual de la subcontratación laboral¹³.

Los sindicatos, con buen criterio, están tratando de afrontar este reto impulsando acuerdos que vinculan no solo a las empresas matrices sino también y lo más importante a empresas que conforman su red y que, por lo general, operan en países en vías de desarrollo. Este singular acuerdo colectivo (denominados indistintamente acuerdos marco globales -esta es la opción asumida por el mundo sindical- o acuerdos marco internacionales¹⁴) supone

⁹ LÓPEZ AHUMADA, J. E., “Desafíos del programa de trabajo decente en Latinoamérica”, *Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social*, vol. 1, 2016, p. 16.

¹⁰ Al igual que ocurrió en los países industrializados de centro Europa a finales de los setenta, TENTIN, B., *La ciudad del trabajo. Izquierda y crisis del fordismo*, Fundación Primero de Mayo, Madrid, 2012, p. 108.

¹¹ BOIX, I., *Informalidad y cadenas de valor Hacia la integración productiva con trabajo decente INDITEX: una experiencia de intervención sindical*, 2013, p. 2.

¹² Este apartado reproduce en lo sustancial el trabajo “Los acuerdo marco internacionales como una manifestación de negociación colectiva en red”, publicado en Trabajo y Derecho, febrero, 2017.

¹³ DE VICENTE ARIAS, A., “Crisis y multinacionales en América Latina: una revisión de los efectos de la subcontratación laboral en la protección del trabajador”, *Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social*, vol. 1, 2016, p. 94.

¹⁴ Por su carácter pionero, ALES, E. (DIR.), *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future.*, Comisión Europea, Luxemburgo, 2006.

una manifestación evidente del poder de la acción colectiva para la consecución de los ODS, y ello a pesar de que se pueda cuestionar la legitimidad de las Federaciones Sindicales Internacionales para la suscripción de estos acuerdos¹⁵ pues la misma parte “de una relación obligatoria, contractual, que contiene en sí un significado muy evidente de reconocimiento mutuo de la subjetividad del otro y de su poder contractual en un espacio no predeterminado por la norma estatal ni internacional”¹⁶.

Ahora bien, tratándose de alcanzar acuerdos con vocación de operar en el espacio transnacional, parece que la única opción es que sean estos sujetos los que asuman esta negociación; las federaciones sindicales internacionales no solo “simbolizan la capacidad contractual adecuada del sindicato como representante global de los intereses de los trabajadores en el *espacio-empresa* que corresponde a la actividad empresarial”¹⁷ sino que facilitan su extensión futura a otros colaboradores de al tiempo que evitan litigios entre distintas normas nacionales a la hora de definir la representación de los trabajadores y los procedimientos de negociación¹⁸.

Cuestión distinta es que esta atípica negociación muestra una “asimetría entre quienes negocian del lado empresarial y aquellos otros que lo hacen en representación de los trabajadores, pues es la propia multinacional la que interviene pero la negociación se desarrolla con sujetos sindicales, cuyo ámbito natural de actuación es el sectorial”¹⁹. Por motivos de espacio se ha postergado el análisis de las todavía escasas experiencias de negociación sectorial internacional²⁰.

La elaboración de estos Acuerdos Marco es, por tanto, el fruto de actores privados que se organizan en un sistema autónomo que evoluciona en base a la tensión ejercida por los actores que lo conforman y que transitan desde la desregulación hasta la reglamentación²¹,

¹⁵ CANALDA CRIADO, S., “Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción”, 2014, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, pp. 192-195.

¹⁶ BAYLOS GRAU, A., “Un instrumento de regularización: empresa transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 1, 27, 2009, p. 118.

¹⁷ BAYLOS GRAU, A., “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 12, 2005, p. 117. SANGUINETI RAYMOND, W. (COORD.), “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, en Escudero Rodríguez, R. (ed.) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, CINCA, Madrid, 2010, p. 472.

¹⁸ SOBCKAZ, A., “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en Papadakis. K. (ed.) *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, p. 151.

¹⁹ Destacando la nula presencia de patronales de carácter internacional, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., *De la condicionalidad social a los acuerdos marco internacionales: sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial*, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2012, p. 170.

²⁰ A este respecto véase GORDO GONZÁLEZ, L., “La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales”, 2016, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, p. 352; SOLER ARREBOLA, J. A., “Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general”, en Sanguinetti Raymond, W. (ed.) *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2014, p. 104. Ambos autores destacan el acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh, formalizado a consecuencia del derrumbe el 24 de abril del 2013 del edificio Rana Plaza en Savar, cerca de Dacca (Bangladesh); pacto que ha sido suscrito por más de 200 compañías transnacionales y las federaciones internacionales IndustriALL y UNI Global.

²¹ DAUGAREILH, I., “Afrontar el reto de la globalización de la economía: por una refundación del papel del Estado”, *Trabajo y Derecho*, vol. 14, 2016, p. 18.

debiendo advertir el relevante papel que en este proceso han adoptado otras entidades, singularmente organizaciones no gubernamentales, no solo en la mejora de los estándares laborales en estas economías emergentes sino en la denuncia de prácticas abusivas de estas empresas.

3. La cadena de valor como ámbito de acción sindical

Con la suscripción de estos acuerdos se trata de dar una respuesta sindical a las nuevas formas de organización empresarial que no solo provocan la dispersión empresarial sino que segmentan el proceso productivo.

Bajo la lógica de ahorro de costes, la consecuencia es el *dumping social* materializado en el traslado de la contratación del trabajo al Estado menos protector. Para mitigar este riesgo, la negociación impulsada en esos Acuerdos Marco alcanza a todos o, al menos, a una parte de los eslabones que conforman la cadena de producción, generalmente mediante la inclusión de cláusulas de contenido puramente recomendatorio dirigidas a estas terceras empresas. Ahora bien, la ausencia de la fuerza vinculante de lo pactado desde la óptica del derecho nacional no es óbice para que estos acuerdos vinculen jurídicamente a los firmantes y que gocen de la eficacia contractual propia de los compromisos voluntariamente adquiridos.

Sin embargo, se ha considerado un error “tratar de leer los Acuerdos Marco Globales en clave de convenios colectivos nacionales” pues esta eficacia jurídica plantea el reto de que cada Estado podrá tener unos requisitos propios para determinar su validez. Por tanto, más que buscar el encaje de la naturaleza de los Acuerdos Marco Globales dentro de los convenios colectivos nacionales, parece más acertado intentar proyectar sus efectos en los distintos Estados a través de las legislaciones nacionales, con la gran influencia que pueden ejercer las empresas transnacionales, y con la negociación colectiva local, trasladando los acuerdos internacionales a los convenios colectivos nacionales para que, tras ese paso, los acuerdos internacionales sí tengan eficacia en cada territorio²².

Con esta decisión se trata de poner freno a la precariedad laboral de esta peculiar estructura productiva “dentro de la cual la multinacional se configura como una inmensa maraña en la que forman parte (...) proveedores, contratistas y subcontratistas situados en cualquier lugar del globo” lo que “no sólo favorece una mayor independencia de estas entidades respecto de los Estados, sino que les facilita la elusión de cualquier responsabilidad por los procesos de producción a ellos vinculados”²³.

En la práctica, dos han sido las fórmulas utilizadas en los Acuerdos Marco analizados para controlar el desempeño laboral de contratistas y proveedores:

²² GORDO GONZÁLEZ, L., “La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales”, cit., p. 344; SOLER ARREBOLA, J. A., “Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general”, cit., p. 168.

²³ SANGUINETI RAYMOND, W., “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, en Sanguinetti Raymond, W. (ed.) *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2014, p. 87. ALBARRACÍN SÁNCHEZ, D., “La acción sindical en «distritos laborales» y «cadenas de valor» Una reflexión estratégica sobre experiencias sindicales concretas”, *Sociología del Trabajo*, vol. 84, 2015, pp. 39-42.

La primera, mucho más frecuente en la práctica, ha sido acogida por muchas empresas multinacionales que han optado por establecer códigos de conductas unilateralmente adoptados dentro de su política de responsabilidad social empresarial. Normalmente estos pactos introducen el compromiso, asumido por la empresa multinacional frente a las organizaciones sindicales firmantes, de “hacer cumplir” su contenido a sus filiales y colaboradores externos, sirviéndose del control que la misma ejerce sobre el accionariado de las primeras y los pedidos que deben atender los segundos. Para lograr este objetivo, los códigos internos impulsados por las empresas multinacionales que regulan la relación con proveedores suelen incorporar una serie de pautas, generalmente inspiradas en los estándares de trabajo decente de la OIT.

La empresa principal o matriz se compromete a exigir a todas las empresas con las que mantenga relaciones comerciales el cumplimiento de estos estándares, condicionando la existencia de estas a su respecto²⁴ pues aunque es cierto que la empresa multinacional no tiene un control directo sobre estas otras empresas y, por tanto, no puede garantizar su consecución, no lo es menos que tiene un evidente poder de mercado y puede (y debe) utilizar su influencia para efectuar “un proselitismo indisimulado hacia los valores de la responsabilidad social corporativa”²⁵ aunque la fórmula todavía más frecuente es la que toma el respeto de los estándares como aspecto valioso para establecer las relaciones contractuales pero no como condición necesaria²⁶. Y aún así, debemos aplaudir este tipo de recomendaciones pues con ellas se materializa la previsión contenida en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 3º a 6º recogen el contenido de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT²⁷, en los que se incluye el compromiso de la empresa que los proclama de “impulsar”, “promover e incentivar” o “invitar”, según el caso, a sus colaboradores a que se adhieran a ellos, los adopten o se guíen por principios similares.

Lamentablemente en la referida Declaración no se prevé ningún incentivo para las empresas contratistas ni se establecen las consecuencias que tendría su no adhesión o la falta de respeto a esos principios²⁸ lo que, evidentemente, ha limitado su eficacia. Para incrementar esta eficacia sería útil conseguir la adhesión de los sindicatos nacionales, al menos de aquellos radicados en el país donde se concentre la producción (y si esto no es posible, al menos, en el país donde la empresa tenga su sede principal) pues con esta rúbrica se logra un adecuado engarce entre el movimiento internacional distante y la realidad sindical más próxima lo cual parece especialmente útil para garantizar un correcto seguimiento del pacto alcanzado. A este respecto, cabe destacar la fórmula incluida en el acuerdo suscrito por el grupo Meliá con la FSI en el que expresamente se

²⁴ SANGUINETI RAYMOND, W., “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, cit., p. 93.

²⁵ TASCÓN LÓPEZ, R., “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, p. 1026.

²⁶ CANALDA CRIADO, S., “Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción”, cit., p. 232.

²⁷ DOMÍNGUEZ MARTÍN, R., “La dimensión internacional de la responsabilidad social de la empresa”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, pp. 33-36.

²⁸ SANGUINETI RAYMOND, W., “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, cit., p. 208. Véase un interesante recorrido ejemplificativo de los tipos de cláusulas en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., *De la condicionalidad social a los acuerdos marco internacionales: sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial*, cit., pp. 172-174.

señala que “en vista de las diferentes leyes y prácticas nacionales, una condición de implantación de esta cláusula serán los procedimientos acordados, en su caso, entre los líderes locales de la empresa y la federación sindical firmante”.

La segunda posibilidad, mucho menos frecuente en la práctica, es que el propio acuerdo marco incluya en su articulado un código de conducta de obligada adhesión para proveedores²⁹, extendiendo así sus efectos a sujetos sin vinculación directa con la empresa principal.

No solo por su carácter pionero sino también por su alcance debemos traer a colación el acuerdo suscrito entre Inditex y la Federación Sindical Internacional del Textil, la Confección y el Cuero, FITTVC³⁰. Una de las grandes virtudes de dicho Acuerdo es que incorporó en su ámbito subjetivo a terceros no integrantes del grupo ya que el mismo obliga a la aplicación de los estándares en él previstos no solo a las filiales de la corporación sino también a sus proveedores y subcontratas lo cual parece especialmente relevante, habida cuenta de que se suscribe en un sector como el textil, intensivo en mano de obra y muy poco sindicalizado, singularmente en los países en los que se concentra la producción.

Para ponderar la importancia que tiene el acuerdo suscrito por Inditex, baste recordar dos datos³¹: de un lado, la existencia de un protocolo adicional que, suscrito el 4 mayo de 2012, garantiza la participación de los sindicatos locales en la vigilancia del acuerdo al tiempo que se prevé que su cumplimiento sea verificado por entidades auditoras³². De otro, su cadena de producción se compone de más de 1.300 empresas proveedoras situadas en 60 países distintos, las cuales dan empleo a alrededor de 500.000 trabajadores.

En la introducción de esta contribución ya referimos los retos que plantea el sistema de comercio internacional en la industria textil³³. Pues bien, para tratar de dar respuesta a esta problemática, diferentes actores privados han ideado una iniciativa denominada “Campana Ropa Limpia” que, impulsada por sindicatos y por la sociedad civil, reconoce el papel de los Gobiernos a la hora de asegurar que los estándares laborales se cumplan en este sector.

Con un certero diagnóstico, recuerdan que en muchos países en los que se concentra la producción, la legislación es óptima pero el cumplimiento de las leyes no y por este

²⁹ Respecto al alcance en el AMI de Peugeot y de Eads, CANALDA CRIADO, S., “Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción”, cit., p. 230.

³⁰ SANGUINETI RAYMOND, W., “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, cit., p. 227; GALA DURÁN, C., “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, p. 1224.

³¹ MAIRA VIDAL, M. M., “Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, 2014, p. 151. De obligada consulta el blog de Isidor Boix, responsable de Responsabilidad Social empresarial en la Secretaría de Internacional de la Federación "CCOO de Industria". Coordinador de la Federación Sindical Internacional "IndustriALL Global Union" para la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX, fecha de consulta: 17/3/2017. <http://iboix.blogspot.com.es/>

³² MAIRA VIDAL, M. M., “La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores”, cit., p. 115.

³³ Full Package Approach to Labour Codes of Conduct, fecha de consulta: 17/3/2017, disponible en www.cleanclothes.org

motivo se insta al establecimiento de una legislación que fuerce a los gobiernos a convertirse en consumidores éticos³⁴. Paralelamente la UE ha encomendado a una eurodiputada española el liderazgo de un informe cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de producción.

La consecución de este propósito se pretende alcanzar “mediante la aplicación obligatoria de un proceso de diligencias debidas basadas en las Directrices de la OCDE para Cadenas de Valor Responsables en el Sector Textil”³⁵, apelando a la Comisión Europea para que fije un marco legislativo que garantice los derechos humanos en la cadena de valor del sector textil³⁶.

Hasta dicho momento, solo cabe resaltar la importancia de acuerdos marcos como los aquí referidos, singularmente el de Inditex, aunque también aquellos que sin incorporar este compromiso en su articulado sí que se comprometen a alentar a proveedores, contratistas y colaboradores externos a que respeten los estándares laborales defendidos en el propio texto. La fuente de inspiración de estos acuerdos débiles suele ser el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y aunque es evidente que los mismos carecen de fuerza vinculante también lo es que, en función del nivel de compromiso desplegado por la compañía transnacional, este tipo de acuerdos puede llegar a tener un efecto persuasivo muy elevado, habida cuenta del poder negociador de la empresa principal.

La mayor potencialidad de estos acuerdos proviene del reconocimiento de derechos sociales y laborales a trabajadores que desarrollan su actividad en países con débiles sistemas de relaciones laborales y magras legislaciones de trabajo³⁷. Y aunque por motivos de espacio, el contenido paccionado en los mismos no será analizado en esta contribución debemos insistir en que estos se han centrado en el cumplimiento de estándares mínimos de protección de derechos fundamentales, a saber: libertad de asociación y sindicación, la prohibición de cualquier tipo de discriminación y/o la aplicación de los estándares de trabajo decente impulsados por la Organización Internacional del Trabajo³⁸.

4. La creación de estructuras transnacionales de representación y su papel en la vigilancia de los acuerdos

Que los sindicatos sean capaces de articular fórmulas representativas, cuyo ámbito alcance a la empresa transnacional y, en su caso, también a sus empresas proveedoras supone el único elemento capaz de reducir la asimetría entre un espacio de poder supranacional, derivado de la existencia de sujetos económicos globales, y la localización nacional del sindicalismo. Es más, no hacerlo llevaría aparejado un vaciado progresivo de la eficacia y función de la acción sindical en un momento en el que es incuestionable

³⁴ Sobre el alcance de esta campaña, fecha de consulta: 17/3/2017: <https://www.ropalimpia.org/es/>

³⁵ <https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>

³⁶ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El trabajo digno en las cadenas mundiales de suministro» (2016/C 303/03), DOUE 19.8.2016.

³⁷ SANGUINETI RAYMOND, W. (COORD.), “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, cit., p. 468.

³⁸ Pueden consultarse las materias más frecuentemente incluidas en BAYLOS GRAU, A., “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales”, cit., pp. 114-117. SCIARRA, S., “Formas de avanzar en la negociación colectiva transnacional y europea”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 1, 2011.

la importancia de la empresa como lugar típico de producción de reglas sobre las relaciones de trabajo.

Ahora bien, ante la evidente dificultad que plantea la constitución de instancias representativas que operen en el espacio transnacional, la solución más óptima es articular estas instancias a partir de estructuras formales e institucionalizadas (generalmente sirviéndose de los comités de empresa europeos) tratando de extender su ámbito a todas las empresas del grupo (incluidas aquellas que se sitúan fuera de la Unión Europea) en vez de pretender articular la representación laboral a partir de consejos mundiales que, generalmente financiados con recursos sindicales, tienen un menor recorrido, máxime en un contexto económico como el actual³⁹.

Este tratamiento se corrobora en un reciente informe sindical⁴⁰, basado en un estudio comunitario de empresas multinacionales (5 de Italia, 3 de España, 3 de Francia), de diversos sectores de actividad (construcción, energía, metalurgia y química), pues en él se ha “destacado el papel de los Comités de Empresa Europeos (CEE) en el apoyo a los procesos de negociación” de los Comités de Empresa Mundiales (CEM).

En otros informes se destaca que el éxito de las iniciativas conocidas a este respecto depende de la actitud manifestada por la empresa transnacional hacia los sindicatos, siendo las de mayor relevancia las dirigidas a la creación de órganos supranacionales que, aunque todavía en estado embrionario, han recibido una gran variedad de denominaciones: consejo mundial, consejo sindical mundial, consejo mundial de empresa, comité mundial, comité sindical mundial, comité mundial de representantes de empresa, red sindical global⁴¹. Respecto a su conformación, lo más habitual es que las mismas sean impulsadas tras un acuerdo entre la empresa y la federación sindical del ramo, en cuyo caso, la vigencia, composición, competencias y su propia dinámica de funcionamiento se contienen en el pacto en el que traen causa⁴².

Uno de los ejemplos más acabados a este respecto es el que proporciona la Federación Internacional del Metal que ha logrado la creación de instancias de representación de los

³⁹ Extensamente, NIETO ROJAS, P., *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*, Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid, 2016, p. 261.

⁴⁰ FUNDACIÓN 1º MAYO, *Los acuerdos transnacionales de empresas: analizando experiencias concretas*, 2017, p. 2.

⁴¹ GIL PINERO, J. I., “Redes sindicales ¿Una alternativa a la (necesaria) articulación del sindicato global en las empresas transnacionales?”, en *Guía para la formación sindical internacional*, Federación Industria CCOO, Guadalajara, 2012, p. 67.

⁴² Menos frecuente es extender de manera impropia el alcance de las competencias de los comités de empresa europeos a otros establecimientos de la empresa o del grupo no radicados en el marco comunitario. Tal es la opción asumida por la empresa Danone que pactó con la representación legal de los trabajadores que el comité europeo se configurase como un órgano consultivo de interlocución permanente entre los sindicatos y la empresa en relación a las decisiones de alcance global que tuviesen incidencia con las relaciones laborales en todos los países en los que operase la empresa. *The most detailed provisions are probably those found at Danone agreement (of 11 March 1996) states as follows: Article 5. ‘The Committee [i.e. EWC] is a consultative body, that is, a place for exchanges of views and dialogue. It is designed to review periodically Danone’s position and development, to facilitate a dialogue on those topics with trade union representatives, to suggest initiatives in line with the company’s social policies, to negotiate joint statements and measures, including with respect to employment, training, information, safety and working conditions, as well as to the exercise of trade union rights.’ [...]*

Sobre el alcance global de este comité puede consultarse: CIOSL, *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, CIOSL, Bruselas, 2011, p. 41.

trabajadores en treinta empresas multinacionales⁴³, cuyos miembros son elegidos por los trabajadores de las filiales mediante un sistema de sufragio universal, directo o indirecto⁴⁴. Y también tenemos que traer a colación el Acuerdo Marco de Inditex pues en su seno se ha creado un férreo sistema de vigilancia del mismo mediante un plan anual de auditorías que contempla la participación de los sindicatos.

Parece razonable sostener que este tipo de órganos alcanzará un mayor desarrollo en los próximos años aunque no podemos obviar que su emergencia plantea retos no desdeñables para el Derecho Colectivo en su dimensión clásica: de un lado, porque la fuente que da origen a este tipo de órganos suele ser un acuerdo convencional de carácter supranacional lo que plantea el problema de la eficacia jurídica de este órgano⁴⁵, especialmente a la hora vincular a empresas que no han participado en las negociaciones pues normalmente será la matriz la que asuma la representación de las empresas secundarias pero insistimos que matriz y empresas secundarias tienen personalidades jurídicas diferenciadas y, por tanto, los acuerdos suscritos por una no vinculan a las demás sin, al menos, el consentimiento (expreso o tácito) de estas. De otro lado, porque su constitución no siempre logra preservar las competencias reconocidas a los órganos representativos nacionales. Para mitigar este último riesgo, podría plantearse un reparto competencial, y así la mayor proximidad a los lugares de trabajo de estas redes sindicales (sea cual sea su denominación) aconsejaría que las mismas asumiesen los aspectos de marcado carácter local mientras que las propias redes sindicales debieran buscar el apoyo de las federaciones, dotadas de mayor cohesión, estabilidad, experiencias, etc., para los asuntos que alcancen a toda la cadena de producción⁴⁶, singularmente en todo lo relativo a la negociación del acuerdo marco.

Y un tercer problema vinculado a la reconstrucción de la representación de los trabajadores a través de la negociación transnacional es la posición dispar de las partes negociantes pues mientras que las empresas han globalizado su actuación con gran eficiencia, las organizaciones sindicales “no han transitado hasta fechas muy recientes por la misma ruta. Ello sitúa a los representantes de los trabajadores en una clara posición de debilidad en una negociación transnacional para crear órganos de representación alternativos a los previstos en las legislaciones nacionales⁴⁷”.

Distintas razones pueden ser esgrimidas para explicar las dificultades para articular estrategias globales por parte de las federaciones sindicales internacionales⁴⁸: en primer lugar, porque “las organizaciones sindicales nacionales suelen anteponer sus objetivos

⁴³ Entre otras, en las empresas Daimler-Chrysler, Rolls Royce, SKF, Volkswagen, Renault y PSA Peugeot-Citroën.

⁴⁴ AAVV, *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, ETUI-REHS, Bruselas, 2008, p. 50.

⁴⁵ CORREA CARRASCO, M., *Acuerdos Marco Internacionales: de la Responsabilidad Social Empresarial a la Autonomía Colectiva Transnacional*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 104-110. CANALDA CRIADO, S., “Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción”, cit., pp. 192-195.

⁴⁶ VIVERO SERRANO, J. B., “Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional”, en Sanguinetti Raymond, W. (ed.) *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2014, p. 192.

⁴⁷ Siguiendo en este párrafo a Muy crítico, GORDO GONZÁLEZ, L., “La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales”, cit., p. 97.

⁴⁸ MAIRA VIDAL, M. M., “Los acuerdos marco internacionales”, cit., pp. 146-148.

nacionales en los conflictos internacionales, por ejemplo, prefiriendo conservar el empleo o los niveles salariales en sus Estados por encima de las posiciones globales (...) y, en segundo lugar, “porque los objetivos y estrategias de las federaciones sindicales internacionales suelen presentar un sesgo que beneficia a las grandes centrales sindicales nacionales (por lo general alemanas, británicas, estadounidenses y japonesas) que sostienen financieramente a las federaciones sindicales internacionales”⁴⁹.

5. Algunas breves reflexiones finales

Los Acuerdos Marco analizados no solo suponen una evolución respecto a los códigos de conducta o a las iniciativas de responsabilidad social corporativa sino que materializan nuevas unidades de negociación al ser de afectación a una pluralidad de empresas vinculadas a pesar de que las mismas sean jurídicamente independientes y estén dispersas en varios países⁵⁰.

El propósito principal de las Federaciones Sindicales a la hora de impulsar estos instrumentos es extender el radio de influencia de la acción sindical a los siguientes eslabones de la cadena de producción mientras que las empresas multinacionales buscan mitigar el “riesgo reputacional”⁵¹ que puede tener para su imagen pública que alguna de las empresas con las que mantiene vínculos comerciales incurra en alguna conducta especialmente reprochable (entre otras, explotación infantil, prácticas antisindicales o discriminatorias), aun conscientes de la dificultad que plantea garantizar la “trazabilidad social”⁵² a lo largo de la cadena de suministro, máxime cuando es muy frecuente que existan nuevas subcontrataciones, difíciles de controlar por la empresa matriz.

Llama por ello poderosamente la atención que algunos de los acuerdos suscritos por empresas transnacionales españolas ignoren cualquier compromiso respecto a su cadena de valor –Endesa y Codere-⁵³, siendo la práctica habitual la ya referida de alentar o promover el cumplimiento de lo allí paccionado a las empresas que integran sus redes mundiales de producción y suministro⁵⁴.

En los acuerdos marco consultados se utilizan fórmulas tan permeables como las que siguen: “favorecerá el cumplimiento de las normas establecidas en este acuerdo por parte de los contratistas o socios de negocio dentro de su esfera de influencia” (AMI Telefónica), la contenida en los de FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr: “promueve y estimula ese mismo reconocimiento y respeto entre contratistas, subcontratistas y proveedores” o finalmente en Gamesa, alentando a la adopción de compromisos similares en las empresas integrantes de su cadena de valor, para lo cual se prevé la promoción de “actuaciones socialmente responsables en aquellas empresas en

⁴⁹ GORDO GONZÁLEZ, L., “La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales”, cit., p. 290.

⁵⁰ Alcanza esta misma conclusión, CANALDA CRIADO, S., “Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción”, cit., p. 326.

⁵¹ SANGUINETI RAYMOND, W. (COORD.), “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, cit., p. 502.

⁵² *Ibid.*, p. 504.

⁵³ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “La igualdad por razón de género en los procesos de negociación en empresas transnacionales”, en Rodríguez Escanciano, S., Martínez Barroso, M. R. (eds.) *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*, Aranzadi, Navarra, 2016, p. 66.

⁵⁴ SANGUINETI RAYMOND, W., “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, cit., pp. 202-206.

las que se disponga de capacidad de gestión o de poder accionarial, impulsándolas igualmente en la empresas proveedoras a través de los procesos de selección y contratación”.

Solo resta concluir esta contribución alertando de que el principal problema detectado en la mayoría de países a los que llegan las cadenas mundiales de producción es el de la informalidad en sus sistemas de subcontratación. Evidentemente en los primeros eslabones de la relación contractual es más fácil establecer relaciones de seguimiento y control aunque muchos de ellos, incluso los que tienen producción propia, contratan o subcontratan con fábricas y talleres la producción prevista, en su totalidad o parcialmente, dificultándose este control cuantos más eslabones intermedios existan.

Nuevamente el ejemplo que proporciona Inditex con el proceso abierto en el Protocolo 2012 y la actividad desarrollada en base al mismo, facilitando a los sindicatos de cada país la relación de la fabricas y talleres que trabajan en su producción constituye, a juicio del principal impulsor de dicho acuerdo, el sindicalista Isidor Boix, el punto de partida para lo que debería ser la contribución sindical para garantizar un “trabajo decente” en toda la cadena de subcontrataciones, planteándose como primer objetivo la “formalización” de los eslabones “informales” que en la misma pudiera haber antes que su abandono⁵⁵. Queda mucho por hacer.

La propia Agenda 2030 establece todavía como metas a alcanzar para la consecución del trabajo decente las dirigidas a “adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas” pero los acuerdos marco analizados en esta contribución son, a nuestro juicio, un buen punto de partida para la consecución del trabajo decente en las grandes cadenas de producción y suministro.

⁵⁵ BOIX, I., *Informalidad y cadenas de valor Hacia la integración productiva con trabajo decente INDITEX: una experiencia de intervención sindical*, cit., p. 8.