

LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES: SENTANDO LAS BASES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO SUPRANACIONAL¹

MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL

Doctora en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid
Profesora ayudante doctoral en el Departamento de Sociología y Trabajo Social
de la Universidad de Valladolid

ABSTRACT

■ *En la actualidad existen más de doscientos acuerdos marco internacionales (AMI) firmados entre empresas transnacionales y federaciones sindicales internacionales. Los AMI proliferaron de manera importante en los primeros años del siglo XXI, en los que se han realizado la mayor parte de ellos. En general, estos acuerdos suelen abordar el cumplimiento, por parte de las empresas transnacionales, en su cadena de valor, de las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT. No obstante, hay que destacar que determinados AMI incluyen también disposiciones sobre el empleo, los salarios, la jornada laboral, la salud y la seguridad laboral o la formación,*

¹ Este artículo es una versión de la comunicación presentada con el mismo título en el grupo de trabajo de Sociología del Trabajo del XI Congreso Español de Sociología de julio de 2013. Asimismo, se apoya en el análisis propio de los resultados de tres proyectos de investigación: el proyecto europeo «Social Regulation of European Transnational Companies», realizado de 2004 a 2007 dentro del VI Programa Marco de la Comisión Europea (Ref.: CIT2-CT-2004-506323); el proyecto I+D «La Responsabilidad Social de las Empresas en España: Concepto, actores e instrumentos», que se llevó a cabo entre los años 2007 y 2011 y fue financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia (Ref.: SEJ-2007-67454); y el proyecto «La Responsabilidad Social de las Empresas en España y Castilla-La Mancha: concepto, actores e instrumentos», desarrollado entre los años 2008 y 2011 y financiado por la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla-La Mancha (Ref.: PAI08-0080-3870).

lo que los aproximan a un convenio laboral. Sin embargo, no son convenios colectivos internacionales, puesto que no tienen un marco regulador.

Las organizaciones sindicales han adoptado los AMI como formas imperfectas e incompletas de instrumentos de negociación colectiva y relaciones laborales transnacionales, como una pieza clave para allanar el camino y sentar las bases de la eventual institucionalización de éstas y de una mínima regulación del mercado laboral a escala internacional. Mientras, las empresas no los conciben como resultado de un ejercicio de relaciones laborales y los circunscriben al ámbito de la responsabilidad social empresarial, junto con los códigos éticos. Por otra parte, existe cierta polémica entre los juristas y los expertos al respecto, aunque la mayoría los etiquetan como normas de responsabilidad social empresarial.

Palabras clave: globalización económica, responsabilidad social empresarial, acuerdos marco internacionales, negociación colectiva internacional.

■ *Gaur egun enpresa transnazioalen eta nazioarteko sindikatu-federazioen artean sinatutako Nazioarteko berrehun baino Akordio-Marko gehiago daude. Akordio horiek XXI. mendearen hasierako urteetan ugaritu ziren nagusiki, orduan egin baitziren gehienak. Oro har, Akordio horien helburua enpresa transnazionalak, euren balore katean, Lanaren Nazioarteko Erakundeak zehaztutako oinarritzko arauak betetzeaz arduratzen dira. Hala ere, zenbait Akordioek enplegu, soldata, lanaldia, osasuna eta segurtasuna edo heziketari buruzko xedapenak ere jasotzen dituzte, eta horrek gehiago hurbiltzen ditu hitzarmen kolektiboetara. Edonola, ez dira nazioarteko hitzarmen kolektiboak, ez baitute marko arautzaileak. Sindikatuek Akordioak negoziazio kolektibo eta lan harreman transnazionalerako baliabide burutugabe gisa onartu dituzte, eta beharbadako instituzionalizaziorako bidea errazteko eta oinarriak ezartzeko eta lan-merkatuak nazioartean gutxieneko arauketarako gako gisa. Bitartean, enpresek ez dituzte lan harremanen egikaritzaren emaitza gisa hartzen eta, kode etikoein batera, enpresen gizarte erantzukizunaren eremura mugatzen dituzte. Bestalde, juristen eta jakitunen arteko nolabaiteko polemika dago, nahiz eta gehiengoek enpresaren gizarte erantzukizun gisa etiketatzen dituzten.*

Hitz gakoak: globalizazio ekonomikoa, enpresen gizarte erantzukizuna, nazioarteko akordio-markoak, nazioarteko negoziazio kolektiboa.

■ *There are currently more than two hundred international framework agreements (IFAs) in place, signed between transnational businesses and international trade union federations. IFAs spread considerably at the beginning of the 21st century, when most of them were reached. In general, these agreements deal with compliance by the transnational companies in their value chain with the basic labour standards set by the ILO. However, it should be stressed that certain IFAs also include provisions about employment, pay, working hours, industrial health and safety and training,*

bringing them closer to a labour agreement. Nevertheless, they are not international collective agreements, as they have no regulatory framework.

Trade union organisations have adopted IFAs as imperfect, incomplete forms of tools for transnational collective bargaining and industrial relations, as a key part of smoothing the way and establishing the basis for their eventual institutionalisation and minimal regulation of the labour market at international level. Meanwhile, companies do not see them as the result of an industrial relations exercise and confine them to the sphere of corporate social responsibility, together with ethical codes. At the same time there is a certain amount of controversy over them among jurists and experts in the field, though most label them as standards for corporate social responsibility.

Key words: economic globalisation, corporate social responsibility, international framework agreements, international collective bargaining.

1. Introducción

En las últimas décadas hemos atravesado un proceso por el que el capitalismo ordenado nacionalmente por los distintos Estados se ha transformado en un capitalismo con una importante configuración multiescalar, en el que las dimensiones local, nacional, regional y transnacional están cada vez más imbricadas (Barañano, 2009).

La gran empresa integrada característica de la sociedad fordista ha dado paso en estos años a la empresa-red descentralizada, en ocasiones transnacional, como paradigma de la sociedad post-fordista globalizada (Castells, 1999). La división del trabajo en el interior de las empresas ha sido sustituida en muchos casos por la división del trabajo entre empresas, en ocasiones localizadas en muy distintos puntos del planeta. En este sentido, las corporaciones transnacionales se han convertido cada vez más en redes descentralizadas situadas en distintos países, formando cadenas de producción planetarias en las que determinados riesgos y costes se desplazan hacia abajo, hacia las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras situadas en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas.

Estas cadenas de producción permiten que las empresas cabeza eviten y fracturen la responsabilidad jurídica sobre las condiciones en las que se lleva a cabo la producción que se ha externalizado. Así, las corporaciones no se responsabilizan ni de la gestión de buena parte de su mano de obra ni de garantizar sus derechos (Baylos, 2009; Daugareilh, 2009; De la Fuente, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009; Papadakis, 2011; Sanguineti, 2014).

Uno de los principales factores desencadenantes de los discursos y las prácticas de las compañías transnacionales en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) han sido distintas denuncias y campañas organizadas por los sindicatos y las organizaciones sociales. Estas iniciativas son consecuencia de determinados escándalos empresariales, ocurridos desde los años setenta, en los que se han visto involucradas firmas como ITT, Nestlé, Union Carbide, Exxon-Mobil, Nike, Shell, Total, Enron, Tyco, British Petroleum, etc. Entre estas campañas podemos destacar la que pusieron en marcha diversas organizaciones activistas estadounidenses, en los años noventa, con el fin de denunciar las prácticas laborales de las empresas subcontratadas por Nike en el sudeste asiático. Estas

subcontratas recurrían a trabajo infantil y pagaban salarios que no garantizaban condiciones de vida decentes (Maira Vidal, 2012).

En este contexto, las empresas transnacionales han desarrollado políticas socialmente responsables en distintos ámbitos, el laboral, el medioambiental, el de consumo, el social y el de buen gobierno corporativo, políticas que por lo general tienen un carácter voluntario, unilateral y autorregulado. Estas iniciativas se abordan en instrumentos como los códigos éticos o de conducta², o las memorias de RSE o Sostenibilidad³. El objetivo es mostrar su aceptación de la idea general de que están sujetas a responsabilidades sociales pero no es preciso establecer regulaciones de ámbito internacional.

La incertidumbre de las organizaciones sindicales internacionales, europeas y nacionales con relación a la RSE ha sido tremenda, puesto que éste es un campo en el que no han sabido muy bien cómo posicionarse a lo largo de los primeros años de este siglo. Esta incertidumbre está relacionada con una importante desconfianza, puesto que en muchos casos los sindicatos entienden que las políticas socialmente responsables son, además de un ejercicio de relaciones públicas o publicitario para obtener una buena imagen y evitar nuevas regulaciones, una estrategia que tiene como fin la desregulación laboral y el debilitamiento de los sindicatos y la negociación colectiva⁴. Que el objetivo de las compañías es llevarse aquello que estaba regulado por ley, o pactado en convenios colectivos, al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada.

En esta línea, la Confederación Sindical Internacional (CSI), creada en 2006, abordó la RSE en las *Decisiones adoptadas por el II Congreso Mundial*, celebrado en junio de 2010, en las que sostiene que los códigos de conducta no aportan una protección adecuada a los trabajadores y que los procesos de certificación social en lugares de trabajo no sindicalizados carecen de credibilidad. Así, se opone a que las responsabilidades sociales de las empresas a escala global sean definidas por ellas mismas. La CSI destaca que estas cuestiones deben ser abordadas en procesos democráticos y representativos de política pública. En este

² Los códigos éticos o de conducta son el mismo tipo de documento, una declaración ética de principios y compromisos realizada por la empresa que aborda cuestiones como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la no discriminación, el medio ambiente, la corrupción, etc.

³ Estas memorias son anuales y consisten en una relación y explicación de las distintas políticas socialmente responsables de la compañía en distintos ámbitos: laboral, medioambiental, social, etc.

⁴ Muchas empresas estadounidenses, que fueron las primeras en adoptar códigos éticos o de conducta en los años setenta, se oponen a los sindicatos. Por ejemplo, el código de conducta de Caterpillar explicita que la compañía desea «dirigir el negocio de tal forma que los empleados no sientan la necesidad de que los representen los sindicatos u otras terceras partes» (Gallin, 2009). Asimismo, los recelos de los sindicatos están en buena medida bien fundados también en España, habida cuenta de que, a pesar de que las empresas consideran que el ámbito laboral es uno de los elementos fundamentales de la RSE, muchas de ellas no conciben a estos actores como grupos de interés en lo que respecta al tema (Rocha, 2011).

sentido, se defiende que deben ser los organismos internacionales los que establezcan unas políticas y realicen las inspecciones de trabajo, o avalen a distintos tipos de entidades para estas últimas, y se llama la atención sobre los riesgos de la tendencia actual a «privatizar» el derecho (Daugareilh, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009).

Por otra parte, esta confederación sindical manifiesta también en este documento su apoyo al diálogo social internacional entre las corporaciones y las federaciones sindicales internacionales, así como a que estas últimas promuevan la conversión de los códigos de conducta en acuerdos marco internacionales (AMI) negociados y firmados por ambas partes. Asimismo, demanda que se establezca una mayor cooperación en este terreno entre los sindicatos de los distintos países a través de las federaciones sindicales internacionales (CSI, 2010).

En este artículo analizaremos la emergencia y las potencialidades de los acuerdos marco internacionales, un instrumento que ha aparecido en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial como consecuencia de las reivindicaciones y las presiones de los sindicatos, que los están impulsando con el objetivo de sentar las bases de la negociación colectiva internacional y su legislación. De esta forma, las organizaciones sindicales pretenden invertir lo que entienden como una estrategia empresarial en aras de debilitar a los sindicatos y la negociación colectiva, e intentan llevarse los códigos de conducta y las políticas de RSE al terreno de esta última.

2. Las organizaciones sindicales ante el reto de la globalización económica: las dificultades y los dilemas

Los orígenes de los acuerdos marco internacionales y los comités de empresa europeos y globales se remontan a las actividades de tres secretariados profesionales internacionales, en los años sesenta, ante la creciente concentración e internacionalización del capital que tiene lugar entonces. Estos tres secretariados fueron la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM); la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores del Sector Químico (ICF), antecesora de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias (ICEM)⁵; y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF), la actual Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (Rüb, 2002; Gallin, 2009).

⁵ La FITIM y la ICEM se han unido en junio de 2012, junto con la Federación Internacional del Textil, Confección y Cuero (FITTVVC), en el sindicato global Industrial.

El trabajo de estos secretariados en la línea de coordinar las actividades sindicales internacionales, en el ámbito de las empresas transnacionales, se basó en el ejemplo de negociación coordinada entre sindicatos de una misma empresa que había desarrollado años antes en Estados Unidos el sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Automotriz (United Automobile Workers Union – UAW), perteneciente al Congreso de Organizaciones Industriales (CIO). De este modo, se establecieron proto-comités de empresa globales en distintas compañías, muchos de ellos en el sector del automóvil (en Ford, General Motors, Chrysler, Volkswagen, Fiat-Citroën, etc.) (Rüb, 2002; Papadakis *et al.*, 2009).

Estas organizaciones se centraron en visibilizar el vínculo existente entre empresa principal y contratistas de otros países que la internacionalización del sistema de subcontratación estaba ocultando. En este sentido, se recuperaron a nivel global determinadas reivindicaciones del movimiento obrero que habían tenido lugar a principios del siglo xx en las economías centrales, las reivindicaciones para que las empresas negociasen acuerdos de responsabilidad solidaria con aquellas otras que formaban parte de su cadena de producción, en aquel entonces de escala nacional. De esta forma, podríamos decir que nos encontramos en los años sesenta con un segundo movimiento de los trabajadores y sus representantes a favor de la responsabilidad subsidiaria de las compañías con sus subcontratas y proveedores (Rodríguez Garavito, 2007)⁶. Uno de los resultados de este movimiento fue la firma del primer acuerdo marco internacional entre la entonces Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines con la empresa BSN (actual Danone) en 1988 (Gallin, 2009; Papadakis *et al.*, 2009).

Aunque los propósitos de los secretariados se vieron en buena medida frustrados a partir de la crisis de los años setenta, la intensificación de los procesos de globalización económica en las últimas dos décadas ha constituido un factor determinante para que los sindicatos hayan vuelto a prestar una atención importante al área supranacional en la actualidad. Entre otras cuestiones, podemos destacar que la escala transnacional de muchas compañías ha cobrado mayor relevancia.

De esta forma, los sindicatos han puesto en marcha la triple estrategia de presionar a las compañías transnacionales para que negocien y firmen acuerdos marco internacionales; promover y fortalecer la cooperación internacional entre las estructuras sindicales de una misma empresa; e impulsar las organizaciones sindicales internacionales (Ganter *et al.*, 2010).

Todo ello ha constituido un factor determinante en la creación de la Confederación Sindical Internacional, que tiene como fin «*hablar una sola voz ante los desafíos de la globalización y responder a las estrategias globales del capital con estra-*

⁶ El tercer movimiento estaría teniendo lugar en la actualidad.

tegrías globales del trabajo»⁷. Asimismo, también los antiguos secretariados profesionales internacionales, rebautizados en los primeros años 2000 con el nombre de federaciones sindicales internacionales (FSI), han cobrado nueva vida. No obstante, ninguna de estas organizaciones sindicales internacionales tiene soberanía propia y su capacidad de decisión y ejecución es muy limitada.

Las organizaciones sindicales manifiestan que han comenzado a tomar conciencia de la relevancia que tiene el recurso a la mano de obra a nivel global de muchas empresas. Este recurso tiene como consecuencia el surgimiento de un ejército de reserva a escala mundial y la competencia entre trabajadores de distintos países, puesto que las empresas se pueden permitir comparar sus distintas características (el coste, la cualificación, etc.) y escoger a aquellos que se adaptan mejor a sus requerimientos (Boix, 2007; Rodríguez Garavito, 2007; Flores, 2010).

Además, las organizaciones representantes de los trabajadores empiezan a contemplar la posibilidad de que, si no son capaces de abordar determinadas cuestiones desde una perspectiva global, la competencia a la baja en materia de condiciones salariales y laborales entre trabajadores de distintos Estados-nación tendrá como consecuencia la desaparición en el medio plazo de los oasis de derechos laborales que existen en la actualidad en distintos países del mundo⁸ (Ganter *et al.*, 2010).

En esta línea, hay sindicatos que señalan las limitaciones de una visión de las relaciones laborales como un fenómeno nacional, así como las de los sistemas de representación de intereses apoyados en la capacidad reguladora de las instituciones del Estado-nación (González Begega, 2011). Además, estos actores, con una estructura y un funcionamiento adaptados a las características de las empresas y el mercado de trabajo de la etapa fordista, hacen hincapié hoy en día en que el surgimiento del nuevo modelo de empresa-red transnacional requiere de nuevas formas de organización sindical en las compañías. Nuevas formas de organización que superen las fronteras nacionales formando observatorios, redes, comités de empresa globales, etc. (Vivero, 2014).

Estos actores sostienen que les compete abordar la globalización económica desde una perspectiva supranacional, que el camino para luchar por el manteni-

⁷ Declaraciones de Guy Rider, Secretario General de la CSI hasta 2010, en una rueda de prensa celebrada el 1 de noviembre de 2006.

⁸ Es importante señalar que también existen «islas» dentro de estos oasis, en las que nos encontramos con trabajadores inmigrantes trabajando en las economías centrales en las mismas condiciones existentes en muchos centros de producción de las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas (trabajo forzoso, trabajo infantil, jornadas de trabajo maratonianas, etc.) (Jenkins *et al.*, 2002). En este sentido, Boaventura de Sousa Santos y Rodríguez Garavito utilizan el término «el Sur» para hacer referencia, no a una localización geográfica, sino a todas las situaciones de explotación económica, opresión étnica, racial o de género, etc. asociadas a la globalización económica. De esta forma, el Sur estaría distribuido por todo el mundo, incluyendo el Norte y Occidente (Santos y Rodríguez Garavito, 2007).

miento y la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales en un mercado laboral cada vez más globalizado debe ser el de la cooperación y la acción sindical de ámbito internacional. De este modo, mantienen que todos los trabajadores y sindicatos se beneficiarán si cooperan para que las compañías no les pongan en situación de rivalizar entre sí.

Algunas organizaciones sindicales de las economías centrales argumentan que, al igual que los sindicatos alemanes o franceses tuvieron que defender los salarios de los trabajadores inmigrantes no cualificados en los años cincuenta y sesenta para, en último término, defender los de los trabajadores autóctonos cualificados, en la actualidad los trabajadores y sus representantes de las economías centrales tienen interés en defender los derechos laborales en las economías emergentes o periféricas, para que los salarios y las condiciones laborales no compitan a la baja a nivel global (Bronfenbrenner, 2007). Tal y como declara Isidor Boix⁹, en la solidaridad deben contemplarse también los intereses de los que la practican, no sólo los de quienes la reciben: *«la defensa de los derechos del trabajo en el mundo constituye la mejor contribución a la defensa del modelo social europeo, evitando el aislamiento de los trabajadores europeos en el mundo y, con ello, su debilitamiento frente a las presiones empresariales»* (FITEQA-CC.OO, 2007).

Las organizaciones de trabajadores defienden que se deben llevar a cabo estudios estratégicos sobre las corporaciones transnacionales que recaben información acerca de la localización de todos los centros de trabajo de la cadena de valor; la estructura y la distribución de poder en las compañías; las relaciones estratégicas con otras firmas; las estrategias y planes de crecimiento; el contexto competitivo; la situación financiera; la estructura accionarial, los principales accionistas y entidades financiadoras; y los trabajadores (tasas de afiliación sindical, tipo de contratos, etc.). El objetivo de estos estudios es detectar las vulnerabilidades de las compañías con el fin de diseñar negociaciones y/o acciones de forma adecuada. En este sentido, se enfatiza la importancia que ha tenido desde los comienzos de la revolución industrial que las formas de negociación, resistencia y lucha de los trabajadores tuviesen en cuenta las características de la empresa. De esta forma, se destaca la dependencia y fragilidad de las corporaciones que se basan en amplias redes de producción y distribución ramificadas a escala global, redes que pueden verse afectadas por presiones o acciones muy localizadas (Bronfenbrenner, 2007).

No obstante, y en lo que se refiere a las iniciativas sindicales en el contexto de la globalización económica, es importante resaltar que existe una distancia

⁹ Responsable de Responsabilidad Social Empresarial en la Secretaría Internacional de la Federación de Industria de CC.OO, Coordinador del Grupo de Trabajo de Promoción de la RSE del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) y Coordinador de la Federación Sindical Internacional IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Internacional con Inditex.

notable entre, por un lado, los discursos de los dirigentes sindicales y, por otro, los discursos y las prácticas de los miembros integrantes de los órganos sindicales de las empresas (secciones sindicales y comités de empresa) y las federaciones sindicales nacionales. Esto es debido a que éstos últimos no manifiestan demasiado interés al respecto y, en todo caso, se encuentran con problemas a la hora de incorporar una mirada supranacional y la acción sindical internacional al trabajo sindical cotidiano. Es más, en la mayor parte de los casos no existe comunicación o colaboración entre, por una parte, las federaciones sindicales nacionales, los comités de empresa o las secciones sindicales de los centros de trabajo en España de las transnacionales españolas y, por otra, los sindicatos y los representantes de los trabajadores de las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras ubicadas en otros países (Maira Vidal, 2012).

Los dirigentes y los directores de comunicación de las confederaciones nacionales y las organizaciones sindicales internacionales ofrecen un determinado discurso sobre la globalización del movimiento sindical en la actualidad (la firma de acuerdos marco internacionales, las redes sindicales internacionales, etc.), que no se materializa, hoy por hoy, en el día a día de las secciones sindicales, los comités de empresa de centro, intercentros, nacionales o internacionales y las federaciones sindicales nacionales e internacionales. En este sentido, es interesante señalar los escasos conocimientos de las instancias sindicales españolas sobre las actuaciones de las compañías más allá de nuestras fronteras, incluso en otros países miembros de la Unión Europea (Maira Vidal, 2012).

Por otra parte, las federaciones sindicales internacionales y los comités de empresa globales y europeos se encuentran con dificultades para adoptar una mirada supranacional y evitar la mera adición de intereses nacionales ante los fenómenos que caracterizan a la economía global. A estas organizaciones sindicales les resulta complicado adoptar estrategias, y desarrollar acciones coordinadas de los diferentes sindicatos representados en las mismas, en las que se defiendan los intereses generales de los trabajadores de distintos países (Rüb, 2002).

Estas dificultades tienen relación con el hecho de que los sindicatos nacionales miembros de estos órganos adoptan en muchas ocasiones una perspectiva nacionalista y corporativista para proteger a los trabajadores a los que representan¹⁰.

¹⁰ La falta de cohesión entre las distintas delegaciones nacionales de los comités de empresa europeos y globales suele ser notable pues, como es lógico, la referencia de los miembros de estos comités es la empresa o, incluso, su centro de trabajo, no Europa o el mundo, y, por lo tanto, su intención suele ser conseguir el mayor número de asientos posibles en estos órganos con el fin de que primen sus intereses nacionales o locales. De hecho, el reparto de los miembros en los comités suele ser motivo de fuertes tensiones entre los sindicatos de los distintos países en los que la empresa transnacional tiene una presencia importante. Estos conflictos tienen que ser resueltos en ocasiones por las federaciones sindicales europeas o internacionales, como ocurrió cuando la Federación Europea del Metal (FEM) tuvo que mediar en la creación del comité europeo de Arcelor en 2001 (González Begega, 2011).

Esto ocurre por ejemplo en los casos en los que se llevan a cabo reestructuraciones empresariales y deslocalizaciones productivas. La adopción de esta perspectiva tiene relación con que no siempre es fácil entrever, o explicar a los trabajadores, que la defensa de los intereses generales del trabajo en un sector, o en toda la cadena de valor de una empresa, es beneficiosa para ellos. Por ejemplo, que es fundamental luchar para que los salarios y las condiciones laborales de los distintos países, empresas o centros de trabajo no compitan a la baja, puesto que esto les va a terminar perjudicando a medio o largo plazo. Tampoco es sencillo concluir o ilustrar que las negociaciones o acuerdos que se llevan a cabo en un solo Estado o centro afectan a los demás.

No obstante, la posición nacionalista que adoptan los sindicatos nacionales en las federaciones internacionales, así como en los comités de empresa supranacionales, tiene también relación con que no siempre es cierto que la defensa de los intereses generales beneficie a todos los trabajadores de los distintos países. Hay ocasiones en las que negociar con una corporación a nivel nacional, de empresa o centro de trabajo, es la mejor forma de defender a los trabajadores a los que se representa ante amenazas concretas en un momento determinado (despidos, reducción de salario, etc.).

Por otra parte, hay que señalar las relaciones de poder que existen entre los sindicatos de distintos países dentro de las empresas y de las organizaciones y los órganos sindicales internacionales. Por ejemplo, los sindicatos del país en donde está situada la sede central suelen tener mucha más representación que los de otros países en los comités europeos o mundiales, por lo que ostentan una posición privilegiada con respecto a éstos (González Begega, 2011).

Asimismo, también existen complicaciones en las federaciones sindicales europeas e internacionales, puesto que los sindicatos con mayor afiliación tienen mayor representación en las mismas (por lo general los alemanes, los estadounidenses y los japoneses), lo que les confiere de un poder importante frente a los sindicatos de países con menor densidad sindical. Esto tiene como consecuencia que estas federaciones adopten en ocasiones una perspectiva que favorece claramente a estos sindicatos. Por ejemplo, los sindicalistas del sector suelen coincidir en afirmar que, por esta razón, la FITIM, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas hasta junio de 2012, era prácticamente una prolongación del sindicato alemán IG Metal (Boix y Doz, 2010).

Por consiguiente, algunos expertos sindicales manifiestan que es necesario que las organizaciones sindicales internacionales adopten una perspectiva supranacional que defienda el interés general de todos los trabajadores de sus afiliadas. Que estas organizaciones no defiendan los intereses particulares de los trabajadores de determinados países en concreto y superen un enfoque de corte nacionalista de fenómenos que precisan de una mirada y actuaciones que abarquen mucho más. Para ello sería preciso que las federaciones sindicales internacionales

defendiesen a los trabajadores de todos los países por igual y que los sindicatos nacionales les transfiriesen parte de su capacidad de decisión y ejecución¹¹.

Por otra parte, tampoco está muy claro en algunos casos qué federaciones sindicales internacionales deben hacerse cargo y actuar en las cadenas de producción y suministro de empresas transnacionales que engloban a distintas industrias/sectores. Por ejemplo, las redes de subcontratación en el sector textil pueden ser muy complejas, además de opacas, e incluir a empresas que producen materias primas (algodón, lana, petróleo para fibras sintéticas, etc.), empresas textiles de componentes (telas, tejido acabado, etc.), empresas de transporte y empresas de comercialización (grandes almacenes, tiendas minoristas, etc.). Desde el punto de vista sindical, esto implica que al menos cuatro federación internacionales tienen interés en estas cadenas: La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA); el sindicato global Industrial; la Internacional de Redes Sindicales (UNI), en el ámbito de la venta minorista¹²; y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (FITT) (Papadakis *et al.*, 2009). Desde la perspectiva de algunos expertos sindicales se manifiesta, por lo tanto, la necesidad de que las federaciones sindicales internacionales cooperen y se coordinen entre sí.

En definitiva, todas estas son cuestiones que nos muestran de manera clara los retos a los que se enfrentan los sindicatos en la actualidad en lo que se refiere a sus estrategias a escala supranacional. De esta forma, se pone en evidencia la lentitud y complejidad de este proceso.

3. Los acuerdos marco internacionales ¿potenciales instrumentos de la negociación colectiva global?

Una de las estrategias de las federaciones sindicales internacionales en el contexto de la globalización económica ha sido adoptar un enfoque evolutivo en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial, enfoque que lleve a convertirla en materia de negociación colectiva de ámbito nacional e internacional (Solter, 2014).

De esta forma, nos encontramos con que los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva abordan la Responsabilidad Social Empresarial en Es-

¹¹ No obstante, con relación a este último punto existe una dificultad importante, puesto que las centrales sindicales nacionales son bastante reticentes a ceder soberanía debido a sus temores a que las federaciones internacionales interfieran en los asuntos nacionales.

¹² UNI es la federación sindical internacional que representa a los trabajadores de los sectores de Limpieza y Seguridad; Comercio; Finanzas; Juego; Gráficos y Embalaje; Peluqueros y Esteticistas; Medios de Comunicación, Espectáculo y Artes; Correos y Logística; Seguro Social; Deporte; Trabajadores Temporales y de Agencias y Turismo.

pañía desde 2005, y que existen en la actualidad en nuestro país varios convenios colectivos que han acordado que las empresas informen a los representantes de los trabajadores sobre sus políticas socialmente responsables, aunque no les consulten ni exista negociación al respecto (Boix, 2007).

Por otro lado, las federaciones sindicales internacionales han apostado por proponer a las empresas que conviertan los códigos de conducta en acuerdos marco internacionales. Los AMI son negociados y firmados entre una empresa transnacional y la federación sindical internacional correspondiente, con la participación destacada de los comités de empresa europeos o mundiales y las federaciones sindicales europeas en muchos de los suscritos por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), y la de los sindicatos del país sede de la empresa en aquellos firmados por la ICEM (Federación de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas)¹³ y la ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera)¹⁴ (Baylos, 2004; Schömann *et al.*, 2008).

Por lo tanto, estos son instrumentos de RSE que se plantean como voluntarios, pero bilaterales y corregulados, además de globales. Su objetivo es reavivar la estrategia sindical internacional que surgió en los años sesenta, y prácticamente desapareció en los ochenta, y garantizar que las corporaciones transnacionales respeten las normas fundamentales del trabajo en todas las naciones en las que operan. Asimismo, se persigue la consecución de las condiciones mínimas de posibilidad de una negociación colectiva transnacional, ámbito que se encontraría entre la regulación legislativa pública, a la que las empresas se niegan, tachándola de rígida, y la RSE voluntaria, autorregulada y unilateral de los códigos de conducta, que los sindicatos conciben como inadecuada e insuficiente (Baylos, 2004; Correa, 2011).

Algunas federaciones internacionales han explotado estratégicamente las relaciones y/o las tensiones existentes con las compañías con el fin de consensuar un acuerdo marco internacional. En la actualidad existen más de doscientos acuerdos marco internacionales firmados entre empresas transnacionales y federaciones sindicales internacionales. Los AMI proliferaron de manera importante en los primeros años del siglo XXI, en los que se han realizado la mayor parte de ellos (Soler, 2014). La que fue Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, es la que más acuerdos ha firmado, entre los que se encuentran los de compañías como Daimler-Chrysler, Volkswagen, Bosch, PSA Peugeot Citroën, EADS, Renault, BMW y Arcelor.

¹³ La FITIM y la ICEM han pasado a formar la IndustriALL Global Union en el año 2012 junto con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil Vestuario y Cuero.

¹⁴ Existen también acuerdos marco europeos (AME) firmados entre las empresas transnacionales y los comités de empresa europeos.

La gran concentración de acuerdos en el sector del metal, en la industria del automóvil en concreto, tiene relación con distintos factores. Para empezar, tiene que ver con que ésta ha sido siempre uno de los baluartes del sindicalismo en Europa¹⁵ y, por lo tanto, existe en la misma una cultura empresarial con una larga tradición de diálogo y negociación con unos sindicatos fuertes. Otro factor a tener en cuenta es que los directivos de las grandes compañías transnacionales de este sector son conscientes, desde la temprana internacionalización de éstas, de que su importante volumen de negocio y su ámbito supranacional tienen como consecuencia una mayor visibilidad, atención y exigencia por parte de la sociedad y las instituciones públicas, y que esto requiere de la obtención o mantenimiento de una buena imagen y reputación. Por último, tiene también relación con los importantes recursos económicos de éstas grandes empresas, imprescindibles para poder financiar los costes económicos que acarrearán las actividades necesarias para negociar y hacer el seguimiento de un acuerdo (reuniones, desplazamientos, alojamiento, etc.) (Rüb, 2002; Papadakis *et al.*, 2009; González Begega, 2011).

Por otra parte, la mayoría de las corporaciones que han firmado un AMI tienen como país de origen Francia o Alemania. Esto no es de extrañar, puesto que una larga y consolidada tradición de relaciones laborales en estos países ha favorecido su emergencia, al igual que ha facilitado la creación de comités de empresa europeos o globales (Schömann *et al.*, 2008; Soler, 2014).

En lo que se refiere a las transnacionales españolas, los acuerdos marco internacionales suscritos son ocho hasta la fecha: el acuerdo marco de Telefónica y la Union Network International (UNI), de 2001; el de Endesa y la ICEM en 2002¹⁶; el de Inditex y la Federación Sindical Internacional del Textil, la Confección y el Cuero (FITTVC), de 2007; el de Inditex y UNI, de 2009; los de FCC, Ferrovial, OHL con la ICM en 2012; y los de Codere y UNI y Meliá y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y afines IUF-UITA, en 2013¹⁷ (Soler, 2014). El de Inditex y la FITTVC fue el primer AMI de su sector y destaca a nivel internacional por dos cuestiones: porque no sólo tiene como objetivo la aplicación de los es-

¹⁵ Como ejemplo, el comité de empresa europeo de General Motors convocó el 25 de enero de 2001 una huelga de ámbito europeo que tuvo un amplio seguimiento en casi todas las plantas de esta compañía en el continente. Ante el anuncio de la empresa de una reestructuración que suponía la reducción de 6.000 empleos en Europa, este comité se negó a la lógica de las negociaciones locales que enfrentasen a los trabajadores de un país con los de otro y adoptó con éxito una estrategia de cooperación transnacional. Así pues, consiguió negociar alternativas a los despidos: programas de despido voluntario y de jubilación anticipada, traslado a otros centros de trabajo, etc. (Bronfenbrenner, 2007).

¹⁶ No obstante, este acuerdo no entró nunca en vigor.

¹⁷ La empresa GAMESA, del sector eólico, se encuentra en la actualidad en la fase final de la negociación de un AMI con IndustriALL, CC.OO-Industria, UGT-MCA y ELA STV, por lo que es muy probable que este acuerdo entre en vigor en 2015.

tándares fundamentales en el trabajo en las filiales de la corporación, sino también en sus proveedores y subcontratas; y porque su cumplimiento es verificado por entidades auditoras en una proporción importante de los centros de trabajo del primer nivel de subcontratación de la cadena de valor¹⁸. Asimismo, es un acuerdo relevante porque Inditex pertenece a un sector intensivo en mano de obra, y que en la Unión Europea ha deslocalizado buena parte de la producción en los últimos años, pero que, sin embargo, está poco sindicalizado.

En relación al contenido de los AMI, se han establecido distintas tipologías al respecto. Nikolaus Hammer ha distinguido cuatro tipos diferentes de cuestiones abordadas. En primer lugar estarían las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT¹⁹, en segundo lugar las disposiciones sobre el empleo, los salarios y la jornada laboral, en el tercero las relativas a la salud y seguridad laboral, la formación o las reestructuraciones y, por último, las normas privadas de Responsabilidad Social Empresarial como la SA 8000 de la Social Accountability International (SAI)²⁰, que aborda el cumplimiento de los derechos humanos y laborales fundamentales, o la ISO 14.001, un certificado del sistema de gestión medioambiental²¹. De acuerdo con esta clasificación existen acuerdos que sólo contemplan el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo, mientras otros añaden otro tipo de disposiciones relacionadas con los salarios, la salud y seguridad laboral, etc. (Hammer, 2009).

Por otro lado, De la Fuente ha señalado la existencia de dos tipos distintos de AMI, aquellos que sólo abordan los derechos fundamentales en el trabajo establecidos por la OIT, y que considera simples «acuerdos de derechos», y los que incluyen disposiciones que, por la importancia de los derechos y obligaciones enunciados, los aproximan a un convenio colectivo (la salud y seguridad laboral, el salario vital, la duración de la jornada laboral, etc.). No obstante, en la mayoría de los casos los contenidos de estos últimos están redactados de una manera un tanto ambigua, y no definen plazos y condiciones de manera pormenorizada como lo haría un convenio, sino que más bien establecen un marco general dentro del cual desarrollar las relaciones laborales y poner en marcha campañas de

¹⁸ Sin embargo, no existe demasiada confianza entre los sindicatos sobre el rigor de los métodos y procedimientos empleados, o la veracidad de los informes realizados, por las empresas privadas o las organizaciones sin ánimo de lucro que se encargan de estas auditorías. Además, ambos tipos de entidades mantienen, en ocasiones, importantes vínculos económicos o comerciales con las compañías auditadas (Jenkins *et al.*, 2002; Hernández Zubizarreta, 2009; Teitelbaum, 2010; Utting y Marques, 2010).

¹⁹ La abolición del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la no discriminación por razones de sexo, etnia, etc. y el derecho de sindicación y negociación colectiva.

²⁰ La SAI es una ONG que ha desarrollado el certificado laboral SA 8000 y acredita a empresas, sindicatos y organizaciones sociales para que puedan realizar las auditorías.

²¹ La Organización Internacional de Normalización ISO, por sus siglas en inglés, es una red internacional de entidades de normalización y certificación, entre las que se encuentra AENOR.

formación o concienciación²² (Jiménez Fernández, 2007; De la Fuente, 2009; Papadakis *et al.*, 2009).

Sin embargo, los AMI no son convenios colectivos internacionales²³, no se pueden describir como instrumentos de relaciones laborales semejantes a éstos, puesto que no tienen un marco regulador²⁴. En este sentido, no se ha producido ningún caso en que se haya pretendido llevar su infracción a los tribunales (Baylos, 2005; De la Fuente, 2009; Soler, 2014).

Por otra parte, es importante señalar que la naturaleza legal de una norma depende de los poderes otorgados a sus autores y que, sin embargo, los AMI son firmados por los representantes de la empresa principal del grupo mientras las filiales, las subcontratas y los proveedores tienen su propia personalidad jurídica. Por lo tanto, desde el punto de vista legal, aquella no puede concluir acuerdos que vinculen a éstas.

Además, en lo que se refiere a los trabajadores, no sería legal ni legítimo que sus representantes de la empresa principal negociasen en nombre de los de todas las filiales, las subcontratas y los proveedores, a quienes no representan. De esta forma, todos los AMI son firmados por una o más federaciones sindicales internacionales, puesto que estas organizaciones representan a los trabajadores de todas las empresas del sector de los distintos países. No obstante, ni las normas laborales nacionales, ni las europeas, ni las internacionales otorgan a las federaciones sindicales internacionales la potestad de negociar convenios colectivos. En este sentido, y tal y como hemos comentado, estas federaciones afrontan en la actualidad el reto de dejar de ser meras organizaciones de coordinación y solidaridad y convertirse en verdaderos sindicatos globales con una perspectiva supranacional, regulados por una legislación internacional y con soberanía delegada de sus afiliadas para negociar en el ámbito supranacional.

Tal y como hemos referido, algunos AMI, casi todos los concluidos por la antigua FITIM, son firmados por el comité de empresa europeo o global, que

²² Por otro lado, la mayoría de los AMI han sido negociados para un período fijo de tiempo, aunque los del dominio de la que fue la ICEM son a menudo renegociables, los de la UITA y la UNI abiertos o de larga duración e, incluso, los de la antigua FITIM ilimitados (Hammer, 2009).

²³ El único convenio colectivo global existente en la actualidad, que estipula con detalle lo concerniente a salarios, jornadas y condiciones laborales es el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, aprobado en la Sesión Marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT por sindicatos, empleadores y gobiernos después de años de duras negociaciones. Este Convenio refleja una larga tradición de diálogo social en un sector con características bastante peculiares debido a la movilidad sobre el terreno del lugar de trabajo, el barco (Papadakis *et al.*, 2009; Baker, 2011).

²⁴ Existen un par de excepciones, en el acuerdo de Arcelor se especifica que éste se rige por las leyes de Luxemburgo y que los tribunales competentes son los de este país y en el acuerdo de Falck se hace referencia a la legislación danesa. La cuestión es si los tribunales nacionales serían competentes para juzgar su incumplimiento en empresas filiales, subcontratadas y proveedoras situadas en otros países.

desempeña un papel en su implementación y seguimiento. Hay que resaltar que la participación de los comités en las negociaciones permite que los acuerdos aborden las cuestiones específicas de las empresas. No obstante, no existe un marco legislativo internacional que ampare la creación y el funcionamiento de los comités de empresa globales, y las Directivas europeas 94/45/CE y 2009/38/CE, de 1994 y 2009 respectivamente, limitan el cometido de los comités europeos a la información y la consulta y no les otorgan poderes de negociación.

Así pues, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sostiene que, hoy por hoy, es más adecuado que los acuerdos marco internacionales sean firmados por las federaciones internacionales que por los comités globales o europeos. Esta Confederación también reivindica que sean suscritos por las filiales de las empresas e incluidos en los contratos con las subcontratas.

Hay que destacar que las negociaciones de los AMI tienen lugar en la sede central de las empresas, y que no suele existir participación de los sindicatos de las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras, que, por lo general, ni negocian ni firman el acuerdo²⁵. La negociación y firma de los acuerdos con los comités de empresa europeos, o los sindicatos nacionales de los países en los que las empresas tienen la sede, ha sido tildada por distintas ONG de eurocéntrica y paternalista. De esta forma, es en cierta medida paradójico que los trabajadores y/o sus representantes de las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas no tengan un papel importante en su desarrollo, puesto que se supone que son los mayores interesados y beneficiarios. Esto tiene en muchas ocasiones como consecuencia que estos trabajadores desconozcan totalmente el acuerdo suscrito, máxime cuando la difusión y formación que se imparte sobre éstos es normalmente escasa o inexistente (Papadakis *et al.*, 2009; Maira Vidal, 2012).

No obstante, en lo que se refiere a la aplicación de estos instrumentos, es importante hacer hincapié en que de los sesenta y dos acuerdos que existían a finales de 2007, sólo quince contemplaban la obligatoriedad de su cumplimiento por parte de toda la cadena de producción y suministro de la compañías principales (incluidas las subcontratas y los proveedores, además de las filiales) (Hammer, 2009).

En cualquier caso, en relación con los acuerdos marco internacionales queda por resolver todavía el papel de las federaciones sindicales nacionales e, incluso, el de los comités de empresa de los centros de trabajo, intercentros, nacionales, europeos o globales. Cabe preguntarse si los AMI deben negociarse y supervisarse

²⁵ No obstante, es de la mayor relevancia hacer hincapié en que existen dos acuerdos, el del Grupo EDF (Electricité de France), y el de PSA Peugeot Citroën, firmados conjuntamente con los sindicatos nacionales de los países en los que las empresas tienen filiales. En el caso del acuerdo de EDF, suscrito en 2005, cuatro federaciones sindicales internacionales y veinte sindicatos nacionales participaron en su negociación y firma (Schömann *et al.*, 2008).

desde abajo, por los órganos de representación en la compañía o las federaciones nacionales, o *desde arriba*, por las federaciones sindicales internacionales. Aunque en la actualidad se ha optado por la segunda vía, algunos sindicatos declaran que sería interesante abrir un debate sobre esta cuestión en el mundo sindical.

4. La situación actual de los acuerdos marco internacionales

Tal y como hemos comentado, la Confederación Sindical Internacional (CSI) se ha congratulado y ha apoyado la conclusión de acuerdos marco internacionales en las *Decisiones adoptadas por el II Congreso Mundial*, y ha hecho un llamamiento a los sindicatos de los países de origen de las empresas transnacionales, y de los países donde éstas se instalan, para que incorporen la acción sindical internacional a sus actividades cotidianas y colaboren estrechamente a través de las federaciones sindicales internacionales. Además, esta Confederación se ha fijado el objetivo de entablar conversaciones con las organizaciones empresariales internacionales con el fin de promover la negociación colectiva a escala internacional.

Por su parte, tanto las organizaciones sindicales nacionales como las internacionales, defienden los acuerdos marco internacionales como un instrumento que garantiza una relación formal continuada, y un diálogo y negociación, entre la dirección de la empresa transnacional y la federación sindical internacional correspondiente. Estos actores han adoptado un enfoque pragmático con respecto a su implementación, que esperan tenga lugar de forma gradual a lo largo de un proceso continuo (Papadakis *et al.*, 2009). En esta línea, y con relación a un marco regulativo en este ámbito, estas organizaciones establecen paralelismos con la negociación colectiva nacional a principios del siglo xx, y se destaca que su práctica, previa a la existencia de una legislación en la materia, fue la que impulsó y permitió que ésta tuviese las características adecuadas posteriormente.

En este sentido, existen importantes deficiencias en este tipo de acuerdos, puesto que una proporción importante no establece protocolos de actuación o planes de acción concretos. Esto tiene como consecuencia en ocasiones que no se materialicen en prácticas reales y efectivas.

Además, hemos hallado también muchos AMI que no abordan la aplicación de procedimientos para realizar la supervisión e inspección de sus disposiciones. Esto indica que dichos procedimientos no existen.

Las instancias sindicales que los han suscrito, y que se implican en su desarrollo a través de reuniones conjuntas con la dirección empresarial, tienen el derecho de fiscalizar su cumplimiento. No obstante, estas reuniones no tienen lugar con demasiada frecuencia en muchas compañías, en muchos casos ni siquiera una vez al año, y, por otra parte, las federaciones reconocen la dificultad

que acarrear el seguimiento y la verificación de la aplicación de los acuerdos²⁶ muy en especial en aquellos países en los que no existen organizaciones sindicales, las que existen no son libres o desempeñan sus actividades en condiciones precarias. Por tanto, estas organizaciones señalan que la presencia sindical a lo largo de toda la cadena de valor de las compañías es imprescindible para que los AMI sean efectivos (Papadakis *et al.*, 2009).

Por otra parte, una característica más a destacar de muchos acuerdos es que no especifican planes de acción correctivos a poner en marcha en caso de incumplimiento que acrediten que éste se persigue y corrige.

Todo esto indica que estos instrumentos no están todavía suficientemente desarrollados y su contenido es en la mayoría de las ocasiones muy general y ambiguo. Por consiguiente, aunque este tipo de acuerdos suponen un paso inicial importante en la potencial instauración de la negociación colectiva de ámbito supranacional, no podemos afirmar que en la actualidad impliquen la internacionalización de los derechos humanos y laborales (Correa, 2011).

Aún así, debemos hacer referencia a un acuerdo marco internacional que es paradigmático en lo que se refiere al establecimiento de disposiciones que recogen el tipo de planes y protocolos abordados. Este es el AMI de PSA-Peugeot-Citroën, que se compromete a la aplicación de planes de acción en cada filial; a llevar a cabo un seguimiento y balance de su cumplimiento a través de observatorios sociales locales en los países con más de 500 trabajadores; a la realización de informes anuales sobre su nivel de implementación; y a la puesta en marcha de planes de acción correctivos en caso de incumplimiento. No obstante, esta compañía exige el cumplimiento del acuerdo sólo a sus filiales, no a sus subcontratas y proveedores, y el órgano que lo supervisa es el comité de empresa global, en el que los miembros de los centros de trabajo situados en las economías no centrales son muy pocos y tienen una posición muy débil.

El Grupo Inditex ha dado también algunos pasos en esta línea con el *Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del Acuerdo Marco Internacional en su cadena de producción*, firmado con la FITTVC en mayo de 2012. En este *Protocolo* se aborda el desarrollo de planes de formación para los trabajadores, directivos y gerentes de las compañías subcontratadas y proveedoras, con el fin de que adquieran conocimientos sobre el AMI, así como de planes de acción correctivos a aplicar en caso de incumplimiento.

²⁶ Así, las federaciones sindicales internacionales manifiestan no tener suficientes recursos y capacidad para controlar la efectiva aplicación de los AMI, y ésta se suele fiscalizar una vez existe denuncia de su incumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo, los representantes sindicales o los propios trabajadores (De la Fuente, 2009). La FITIM reconocía, por ejemplo, no contar con suficientes recursos para gestionar por sí misma la implantación de los AMI en todas las empresas signatarias (FITIM, 2006).

En cualquier caso, los sindicatos no prevén recurrir a la ley por el momento para que los AMI se apliquen, puesto que han llegado a la conclusión de que, hoy por hoy, es mejor estrategia permitir que se extiendan que llevar a juicio el incumplimiento de alguno de ellos. Un proceso judicial en la actualidad podría tener como consecuencia que las empresas comenzasen a negarse a firmarlos, por lo que su expansión se vería truncada (Ewing, 2011; Soler, 2014).

Las organizaciones sindicales han adoptado los AMI como formas imperfectas e incompletas de instrumentos de negociación colectiva y relaciones laborales transnacionales, como una pieza clave para allanar el camino y sentar las bases de la eventual institucionalización de éstas y de una mínima regulación del mercado laboral a escala internacional (Papadakis, 2011). Mientras, las empresas no los conciben de la misma manera y los circunscriben al ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, junto con los códigos éticos o de conducta y las memorias de RSE o sostenibilidad (Baker, 2011). Por otra parte, existe cierta polémica entre los juristas y los expertos al respecto, aunque la mayoría los etiquetan como normas de RSE (Ales *et al.*, 2006; Ewing, 2011; Soler, 2014).

El enfoque sindical de los AMI supone ciertos riesgos para las federaciones sindicales internacionales, puesto que el incumplimiento de estos instrumentos podría poner en entredicho su credibilidad, debido a que son una de las partes firmantes e implicadas. Algunos sindicatos europeos y españoles le reprochan a estas organizaciones que firmen acuerdos cuyo cumplimiento no verifican, y que su firma tenga en ocasiones como principal cometido adquirir mayor capital político y simbólico en el ámbito sindical que otras federaciones. Se censura a estas instancias sindicales, al igual que ocurre con las empresas, por la importante distancia existente entre lo que dicen que hacen en los acuerdos, velar por el cumplimiento de determinados derechos y principios, y lo que realmente hacen como resultado de su incapacidad para llevar a cabo esta labor (Maira Vidal, 2012).

Dicho esto, hay que destacar que se han conseguido importantes avances con la firma de estos acuerdos. Las empresas principales han reconocido su responsabilidad para con los trabajadores de aquellas que conforman sus cadenas de producción y suministro (aunque en algunos casos sea sólo con los de las filiales). Además, aportan cierta seguridad a estos empleados y sus representantes a la hora de realizar reivindicaciones.

5. Las demandas de las organizaciones sindicales internacionales con relación a los acuerdos marco internacionales

Mientras los Estados-nación y organismos internacionales como la Organización Mundial de Comercio y la Unión Europea han favorecido e impulsado

la internacionalización y globalización del capital en las últimas décadas, a través de la desregulación de los sistemas financieros nacionales e internacional, el impulso del comercio transfronterizo, el fomento de la expansión internacional de las empresas, etc., siguen existiendo impedimentos y limitaciones a la globalización de las estrategias y la acción sindical, puesto que no se ha establecido un marco legal internacional que las facilite (Utting y Marques, 2010).

Así pues, no existe reconocimiento de la negociación colectiva transnacional en los convenios de la OIT, puesto que el derecho a negociar colectivamente está previsto en el artículo 4 del Convenio n.º 98 sólo en el ámbito nacional. Tampoco se reconoce en los instrumentos de esta organización el derecho a ejercer la acción solidaria internacional como, por ejemplo, las huelgas solidarias transfronterizas que involucren a los trabajadores de distintos países. Por consiguiente, la inexistencia de un marco jurídico para las relaciones laborales internacionales hace que el desequilibrio de poder entre las empresas transnacionales y los sindicatos se haya visto incrementado en los últimos tiempos (Papadakis *et al.*, 2009; Flores, 2010).

Asimismo, tampoco la Unión Europea ha desarrollado de manera adecuada un marco regulativo en esta línea, lo que en buena medida tiene relación con el rechazo y las presiones ejercidas por el empresariado europeo²⁷ (Flores, 2010; González Begega, 2011).

Por tanto, las demandas de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), con relación a los acuerdos marco internacionales, están en la línea del establecimiento de un modelo de regulación laboral y una negociación colectiva de ámbito global y europeo. De esta forma, estas Confederaciones solicitan que la OIT y la Unión Europea les dote de una legislación transnacional en la que se establezcan los diferentes papeles de las organizaciones sindicales y se enmarquen sus actuaciones. Las federaciones sindicales internacionales y europeas se han sumado a estas reivindicaciones.

La Confederación Sindical Internacional ha demandado el establecimiento de políticas internacionales vinculantes que gobiernen las actividades de las empresas transnacionales en materia de derechos fundamentales; que se vinculen las normas comerciales y laborales dentro de la Organización Mundial de Co-

²⁷ Las dificultades a las que se ha enfrentado la Comisión Europea con las Directivas 94/45/CE y 2009/38/CE, sobre comités de empresa europeos, para imponer una normativa más completa y más rígida, que incluyera la posibilidad de que éstos se constituyesen en un instrumento de negociación colectiva, refleja que la balanza de poder entre sindicatos y empresariado en la Unión Europea se ha inclinado en las últimas décadas a favor de los últimos. Estas Directivas son un buen ejemplo de la orientación voluntarista y no vinculante que ha adoptado la Unión Europea en el terreno de los derechos laborales y sociales en los últimos tiempos.

mercio²⁸; que se cree un Tribunal Laboral Internacional en el seno de la ONU; y que se establezcan sistemas efectivos de seguimiento de la *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* en la OIT y de las *Directrices para empresas multinacionales* en la OCDE (Rodríguez Garavito, 2007; CSI, 2010).

Ninguna de estas demandas ha obtenido respuesta. Como ejemplo, la OIT ha optado por la realización de declaraciones y recomendaciones en lugar de convenios, y no ha elaborado iniciativas para avanzar en la negociación colectiva transfronteriza y los acuerdos marco internacionales, a pesar de que ésta sería una meta consecuente con los objetivos de la *Agenda de Trabajo Decente* desarrollada en la última década (Papadakis *et al.*, 2009).

Por otra parte, la Confederación Europea de Sindicatos ha planteado la necesidad de un marco legislativo europeo en materia de negociación colectiva, puesto que defiende que su creación debe acompañar inexorablemente a la existencia de un mercado europeo único. Esta organización sindical ha señalado cuáles deben ser las cuestiones que estima se deberían tratar a la hora de establecer esta legislación: la definición de unos estándares de validación de los acuerdos; su carácter vinculante; las sanciones por incumplimiento; y la especialización del Tribunal de la Unión Europea en el ámbito de la legislación laboral. Por otra parte, esta Confederación señala que una regulación europea en la materia no debe interferir en las legislaciones laborales nacionales que rigen la negociación colectiva en los distintos países, así como que no debe nunca debilitar los derechos adquiridos a través de los convenios colectivos (CES, 2005).

La Comisión Europea manifestó su intención de crear un marco europeo para la negociación colectiva transnacional en su Comunicación *Colaboración para el cambio en un Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo*, de 2004, y se reafirmó en esta línea en la *Agenda Social 2005-2010*, pero, sin embargo, no ha dado los pasos precisos para ello hasta ahora. Mientras esta institución es muy prolífica a la hora de legislar con el fin de crear un mercado común, ha mostrado muy poco convencimiento a la hora de impulsar la dimensión social y laboral de la construcción europea.

En este sentido, han surtido efecto las presiones de la organización empresarial europea BusinessEurope (antigua UNICE), en contra de las propuestas de

²⁸ La incorporación de los derechos sociales a la OMC fue incluso defendida por determinados países, EE.UU., Noruega, Francia y Bélgica, en la preparación de la primera Conferencia Ministerial de esta organización en diciembre de 1996, pero los países emergentes, semiperiféricos y periféricos consideraron que la propuesta de establecer estándares laborales tenía como objetivo suprimir sus ventajas competitivas o que las economías centrales desarrollasen barreras proteccionistas. La propuesta fue finalmente desestimada. Por otra parte, algunos acuerdos comerciales regionales y bilaterales hacen referencia a los derechos sociolaborales, pero su cumplimiento no es verificado, por lo que esta referencia tiene sólo carácter declarativo (Hernández Zubizarreta, 2009).

la Comisión Europea en aras de crear un marco legislativo supranacional para la negociación colectiva de ámbito europeo. Esta organización plantea que este marco es innecesario, puesto que las empresas que han adoptado AMI no se han encontrado con obstáculos legales. Asimismo, defiende que una regulación en esta materia sería perjudicial y obstaculizaría el desarrollo del diálogo social europeo. También sostiene que ésta interferiría e introduciría confusión en las relaciones de trabajo nacionales (UNICE, 2006).

En definitiva, a pesar de la relevancia de los AMI y las potencialidades que ofrecen en lo que se refiere a sentar las bases de la negociación colectiva supranacional, es importante insistir en que, habida cuenta de la posición que han adoptado en los últimos tiempos los organismos internacionales al respecto, la posibilidad de una legislación internacional en esta materia, tanto a nivel europeo, como a nivel global, es bastante lejana en el futuro cercano.

Conclusión

Aunque la idea de que los trabajadores del mundo deberían unirse está fuertemente enraizada en la retórica sindical desde el siglo XIX, la realidad ha estado siempre bastante alejada de este mito. Los sindicatos manifiestan que los problemas globales requieren soluciones globales, o que la solidaridad internacional es fundamental, sin embargo, la globalización de las estrategias sindicales, y los medios por los que llevarla a cabo, no resulta sencilla.

Este camino no está exento de dificultades para articular y poner en funcionamiento organizaciones sindicales e instrumentos de ámbito global efectivos. La potencial institucionalización de la negociación colectiva internacional, y de los AMI como uno de sus instrumentos, atraviesa complicaciones importantes tanto en el presente como en el futuro más cercano. En primer lugar, porque, tal y como se ha comentado, requiere de un marco institucional y legal internacional y los organismos internacionales no están trabajando en esta línea, sino en la de promover la Responsabilidad Social Empresarial.

En segundo lugar, porque se plantean muchas incertidumbres sobre las posibilidades de la negociación colectiva en el ámbito internacional, precisamente porque no atraviesa muy buenos momentos en los distintos ámbitos nacionales en los últimos tiempos, en los que el debilitamiento de los marcos legales que tutelan la sindicación y la negociación colectiva está a la orden del día.

En tercer lugar, porque es difícil que los AMI sean efectivos en países en los que el Estado no ha creado un marco legal que los garantice adecuadamente. De esta forma, que la negociación colectiva internacional conquiste éxitos tendrá mucho que ver con la fortaleza y la capacidad de organización, negociación, presión y lucha que las organizaciones de trabajadores ostenten o adquieran a nivel

político y económico en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas y sus logros. En este sentido, la cooperación sindical internacional para apoyar a estos actores sería fundamental, puesto que conseguir que acuerdos que han sido negociados a nivel global se apliquen y verifiquen a nivel local es prácticamente imposible sin la participación de los trabajadores y sus representantes de estos países.

Por último, también es complicado que los AMI sean eficaces si no se constituyen organizaciones sindicales transnacionales con una perspectiva supranacional y soberanía propia, a las que las organizaciones sindicales nacionales transfieran parte de su capacidad de decisión y ejecución. El objetivo es que coordinen de forma adecuada la comunicación y la cooperación entre estos actores y defiendan los intereses generales de los trabajadores de distintos países por encima de los intereses particulares de uno sólo.

Sin embargo, en lo que se refiere a las federaciones sindicales internacionales y los comités de empresa europeos o globales, y su adopción de una mirada supranacional ante los fenómenos de la globalización económica, los sindicatos nacionales que ostentan mayor poder en estas organizaciones no renunciarán a un enfoque corporativista y nacionalista mientras éste les siga favoreciendo y no se cambie el sistema de representación.

Todos estos son retos que los sindicatos afrontan en un proceso que ya se ha iniciado, y que podría ser largo y complejo, y en el que están buscando nuevas vías y medios con el objetivo de establecer alianzas entre distintas organizaciones y fortalecerse de cara a las importantes transformaciones que están teniendo lugar en nuestras sociedades a comienzos del siglo XXI.

Referencias bibliográficas

- ALES, E. *et al.* (2006), *Transnacional collective bargaining: Past, present and future*. Informe final para la Comisión Europea, Bruselas, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.
- BARAÑANO, M. (2009), «Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 19-52.
- BAKER, J. (2011), «Global Agreements and Protect, Respect, Remedy» en *Journal of the International Centre for Trade Union Rights*, vol. 18, núm.2, pp. 7-10.
- BAYLOS, A. (2004), «Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía obrera» en *Revista de Derecho Social*, núm. 28, pp.193-211.
- BAYLOS, A. (2005), «Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica» en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 12, Universidad del País Vasco.
- BAYLOS, A. (2009), «Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 107-125.

- BOIX, I. (2007), «¿Es necesario ya el sindicalismo global?» en *Gaceta Sindical*, núm. 8.
- BOIX, I. y DOZ, J. (2010), «Ante el Segundo Congreso de la CSI» en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, núm. 14, pp. 351-366.
- BRONFENBRENNER, K. (2007), *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, USA, Cornell University.
- CASTELLS, Manuel (1999), *La era de la información*, vol. 1, 2 y 3, Alianza Editorial.
- CES (2005), *Comentarios de la CES sobre la comunicación de la Comisión Europea Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo*, Bruselas.
- CORREA, M. (2011), «Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial y gobernanza de la globalización económica» en APARICIO J. y VALDÉS, B. *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete, Editorial Bormarzo, pp. 187-230.
- DAUGAREILH, I. (2009), «Responsabilidad Social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y prospectiva jurídica» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 77-106.
- EWING, K.D. (2011), «Global Framework Agreements in Context: U.K. and U.S.» en *Journal of the International Centre for Trade Union Rights*, vol. 18, núm. 2, pp. 10-11.
- FITEQA-CC.OO. (2007), *Reunión del Comité de Diálogo Social de la Federación Sindical Europea EMCEF*, Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.
- FITIM (2006), *Background to International Framework Agreements in the IMF; Documento de base elaborado para la Conferencia Mundial sobre AMI*, Frankfurt del Meno, Alemania, 26-27 de septiembre de 2006.
- FLORES SÁNCHEZ, G. (2010), «La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 1, pp. 65-86.
- GALLIN, D. (2009), «Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración» en Papadakis, K. et al. *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 39-68.
- GANTER et al. (2010), *Networking and a Two-track Strategy. Perspectives of International Trade Union Activities*, Friedrich Ebert Stiftung.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2011), *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresa europeos*, Madrid, Catarata.
- HAMMER, N. (2009), «Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial» en PAPADAKIS, K. et al., *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 119-146.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J.(2009), *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*, Bilbao, Hegoa.
- JENKINS, R. et al. (Eds.) (2002), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications.
- JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J.C (2007), *La Responsabilidad Social de las Empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, Albacete, Ediciones Altaban.
- MAIRA VIDAL, M. M. (2012), *La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores*. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.

- PAPADAKIS, K. *et al.* (2009), *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- PAPADAKIS, K. (Ed.) (2011): *Shaping global industrial relations. The impact of international framework agreements*. Palgrave Macmillan.
- PRIETO-CARRÓN, M. (2006), «Corporate Social Responsibility in Latin America. Chiquita, Women Banana Workers and Structural Inequalities» en *The Journal of Corporate Citizenship*, núm 21, pp. 85-94.
- ROCHA, F. (2011), «La Responsabilidad Social de las Empresas en tiempos de crisis. Reflexiones desde la perspectiva sindical» en Aparicio J. y Valdés, B. *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete, Editorial Bomarzo, pp. 139-160.
- RODRÍGUEZ GARAVITO, C. (2007), «La ley de Niké: El movimiento antimiquila, las empresas transnacionales y la lucha por los derechos laborales en las Américas» en Santos, B. DE SOUSA y RODRÍGUEZ GARAVITO (Eds.) *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- RÜB, S. (2002), *World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings*, Arbeitspapiere, núm. 55, Düsseldorf (Alemania), Fundación Hans Böckler Stiftung.
- SANGUINETI, W. (Dir.) (2014), *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*. Ediciones Cinca.
- SANTOS, B. de Sousa y RODRÍGUEZ GARAVITO, C.A. (Eds.) (2007), *El derecho y la globalización desde abajo, Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- SCHÖMANN, I. *et al.* (2008), *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, Bruselas, ETUI-REHS, Research Department.
- SOLER, J. (2014), Los acuerdos marco internacionales suscritos por las empresas españolas: encuadramiento y caracterización general, en SANGUINETI, W. (Dir.) (2014), *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*. Ediciones Cinca, pp, 155-180.
- TEITELBAUM, A. (2010), *La armadura del capitalismo. El poder de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo*, Icaria.
- UNICE (2006), *Headlines*, núm. 2006-19, 24 de mayo.
- UTTING, P. y MARQUES, J.C. (2010), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan.
- VIVERO, J.B. (2014), Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional, en *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*. Ediciones Cinca, pp, 181-200.