



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

El trabajo decente. Los Acuerdos Marco Internacionales.

Presentado por Diego de Nicolás Pro

Tutorizado por Francisco de Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, 25 de Septiembre de 2020

Abreviaturas y siglas

| | |
|-------------|---|
| AMI..... | Acuerdos Marco Internacionales |
| AME..... | Acuerdos Marco Europeos |
| Art..... | Artículo |
| CCOO..... | Comisiones Obreras |
| CIT..... | Conferencia Internacional del Trabajo |
| CEE..... | Comités de Empresa Europeos |
| CEM..... | Comités de Empresa Mundiales |
| CES..... | Consejo Económico Social |
| DUDH..... | Declaración Universal de los Derechos Humanos |
| EMN..... | Empresas multinacionales |
| ETI..... | Ethical Trading Initiative |
| FITIM..... | Federación Internacional de Trabajadores en Industrias Metalúrgicas |
| FSI..... | Federaciones Sindicales Internacionales |
| FSM..... | Federaciones Sindicales Mundiales |
| ISO..... | International Organization for Standardization |
| ITGLWF..... | International Trade Garments, Leather and Workers Federation |
| Núm..... | Número |
| OCDE..... | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| OIT..... | Organización Internacional del Trabajo |
| OMC..... | Organización Mundial de Comercio |
| Pág..... | Página |
| PTDP..... | Programas de Trabajo Decente por País |
| RSE..... | Responsabilidad Social Empresarial |
| s.f..... | Sin fecha |
| TRLCSP..... | Texto Refundido de la ley de Contratos del Sector Público |
| UGT..... | Unión General de Trabajadores |

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 1. EL TRABAJO DECENTE | 10 |
| 1.1. Concepto..... | 10 |
| 1.2. Referencias previas al concepto de trabajo decente..... | 11 |
| 1.3. La labor de Naciones Unidas..... | 12 |
| 1.4. Llevar el trabajo decente a las cadenas mundiales de suministro | 13 |
| 2. ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES | 18 |
| 2.1. Concepto..... | 18 |
| 2.2. Función, ámbitos de aplicación y contenidos de los AMI | 19 |
| 2.2.1. Funciones..... | 19 |
| 2.2.2. Ámbitos de aplicación | 19 |
| - Ámbito de aplicación funcional: la EMN como centro de gravedad y la superación de sus estrictos límites organizativos..... | 20 |
| - Ámbito de aplicación geográfico: su génesis europea y su proyección mundial.. | 20 |
| - Ámbito de aplicación temporal: la vigencia o duración de los AMI..... | 21 |
| 2.2.3. Contenidos de los AMI..... | 21 |
| - La tutela de los Derechos Sociales Fundamentales como contenido mínimo de los AMI..... | 22 |
| a) La prohibición del trabajo de menores, de la esclavitud laboral y del trato degradante | 22 |
| b) La prohibición de discriminación | 23 |
| c) Los derechos colectivos laborales: sindicación y negociación colectiva | 23 |
| - La regulación de los derechos laborales | 23 |
| - La protección de la seguridad y salud laboral en el contenido de los AMI..... | 24 |
| 2.3. Proceso de negociación y sujetos negociadores..... | 24 |
| 2.4. La publicidad del contenido de los AMI | 25 |
| 2.5. Los mecanismos de supervisión y control | 25 |
| • Supervisión interna | 25 |
| • Supervisión externa..... | 26 |
| • Supervisión conjunta..... | 26 |
| • Supervisión por parte de los trabajadores..... | 26 |
| 2.6. Resolución de conflictos | 26 |
| 2.7. Naturaleza jurídica de los AMI..... | 26 |
| 3. AMI EMPRESAS ESPAÑOLAS | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1. Inditex | 30 |
| 3.2. Gamesa | 32 |
| 4. CONCLUSIONES | 35 |
| 5. Referencias bibliográficas | 37 |

INTRODUCCIÓN

La primera referencia de la noción de trabajo decente, tal y como la vamos a utilizar en adelante, la encontramos en la Memoria del Director General de la OIT con motivo de su 87ª reunión, efectuada en Ginebra en junio de 1999. En este sentido, el trabajo decente es el realizado en condiciones de equidad, libertad y seguridad, protegido en un marco de regulación legal y de negociación entre las partes (Zubero, Sen, & Stiglitz, 2007).

Ésta noción aparece en un contexto donde la globalización de los mercados y su libertad para seleccionar el lugar de producción o localización de la empresa, genera diferencias entre los países emergentes y los industrialmente desarrollados, debido al aumento de competencia entre los estados, variando los procesos regulativos de las relaciones laborales de cada uno de los países que compiten por su cuota de mercado y ocasionando diferencias en costes de producción por la lógica del mercado preponderante. La disminución de la protección laboral ocasiona interés por parte de inversores de su propio país e intensifica la competitividad de los productos a bajo coste salarial en un mercado internacional.

Por otra parte, al otro lado del atlántico (México) a finales del siglo XX, surgió otra noción de trabajo: el trabajo digno. Este concepto se centra en una comprensión de la actividad laboral humana como no mercantil y no individual, sino basada en el bienestar de la comunidad. La dignidad es entendida como rebeldía, implicando la transformación de las personas (sujetos jurídicos) en sujetos (creadores), no como meros portadores de mercancía. La diferencia entre ambos es que el trabajo decente implica identidad y universalidad abstracta, y el trabajo digno representa la esperanza, la utopía (Ghiotto & Pascual, 2013).

Una de las causas por las que surge el trabajo decente es para servir como red de seguridad frente a la globalización, teniendo como objetivo principal dar sentido a un común denominador al que deben supeditarse las empresas transnacionales. El Comité de los Derechos Sociales y Culturales de la ONU y los convenios firmados en este sentido por parte de la OIT a finales de los noventa establecen un “nivel mínimo esencial” como forma de combatir las consecuencias de la globalización. El trabajo decente sirve también como instrumento de evaluación de los sistemas de relaciones laborales mediante objetivos estratégicos de la OIT, cuya finalidad es instaurar criterios de medición verificables y homogéneos. Estos instrumentos evaluadores se llevan a cabo por parte de los servicios técnicos de la OIT, que se encargan de realizar informes para explicar la situación social y laboral desde el enfoque del trabajo decente.

La OMC reforma incisivamente las reglas a las que se somete el comercio internacional combatiendo las peores formas de prestación del trabajo, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Lo más importante de todo esto era el cambio hacia la universalización de derechos fundamentales y su aceptación por los estados. El conjunto de estos derechos universales se convierte en un bloque normativo que se constituye como la regulación universal mínima en materia laboral del mercado global (Grau, 2015).

Los objetivos del trabajo decente, en este sentido, se pueden categorizar en derechos del trabajo, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social. Cada uno de estos derechos cumple unas funciones específicas, las cuales veremos a lo largo del trabajo, que contribuyen a lograr las metas marcadas de cada estado. Vinculado a estos objetivos, la educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones económicas y sociales, para luchar contra la exclusión social y la discriminación en el empleo. En la actualidad, España tiene una serie de metas encaminadas a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Anónimo, 2020).

Existen tres modelos de trabajo decente: clásico, de transición y en desarrollo. Cada uno de ellos refleja la diversidad de tradiciones históricas, distribución de recursos y estructura económica y

social de los diferentes países o regiones. El modelo clásico y de transición se caracterizan por tener una alta proporción de la fuerza del trabajo en empleos asalariados, mayoría de empleo en los sectores de servicios, relativamente alta sindicación y tasas altas de gasto público, mientras el modelo en desarrollo se diferencia por su alta proporción de trabajo atípico, elevada presencia de empleo agrícola, baja sindicación y tasas reducidas de gasto público y social.

A diferencia de los hechos naturales, los hechos sociales no son directamente observables, ya que no es factible ver el poder, el conflicto, o la satisfacción laboral. En el Programa de Trabajo Decente de la OIT se elaboran varias propuestas de indicadores de trabajo decente con el objeto de concretar un diagnóstico objetivo de la situación. Desde esta perspectiva el análisis del trabajo decente se lleva a cabo, distinguiendo entre clases de seguridad; del mercado trabajo, del empleo, profesional, en el trabajo, de formación profesional, de ingresos y de representación. A su vez, en cada una de esas clases de seguridad, se distinguen tres grandes tipos de indicadores: de insumos, de procesos y de resultados. Los indicadores de insumos son normas adoptadas para la protección de los trabajadores, los de procesos son mecanismos mediante los cuales se ponen en práctica las normas, y los de resultados son la eficacia tanto de los instrumentos y normas como de los mecanismos y recursos a la hora de proteger a los trabajadores. Si entrelazamos los tres tipos de indicadores con los siete índices de seguridad podemos conseguir una visión muy precisa de la plantilla de análisis que el Programa Infocus sobre Seguridad Económica de la OIT maneja para elaborar un informe sobre la situación del trabajo decente en el que se analiza la situación de seguridad socioeconómica que abarca 102 países (Zubero, Sen, & Stiglitz, 2007).

En la actualidad, la OIT acaba de hacer público el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, con motivo de su centenario (2019). Dicho informe aporta un análisis de profundidad del futuro del trabajo, encaminado a constituir la base para lograr la justicia social en el siglo XXI. En él, se destaca la necesidad de establecer una garantía universal de empleo, la protección social desde el nacimiento hasta la vejez y el derecho al aprendizaje permanente. Esta comisión obliga a los gobiernos a comprometerse a implantar una serie de medidas con el objetivo de hacer frente a los retos originados por las profundas alteraciones sin precedentes que tienen lugar en el mundo del trabajo y para asegurar que las sociedades sean más equitativas, inclusivas y justas. Los altos cargos de la OIT, en este sentido apuntan que la organización está bien situada para servir de guía a futuras generaciones que contribuyan a abrir nuevas expectativas (Canales, 2019).

En relación al trabajo decente, hay que destacar los Acuerdos Marco Internacionales, cuyo objetivo es que todos los trabajadores de una misma multinacional ejerzan su actividad bajo unas condiciones laborales mínimas, independientemente del país donde ejerzan la producción. Desglosaremos este concepto como instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical internacional. Los AMI incluyen tres normas características que desarrollaremos a lo largo del trabajo, como la limitación de la duración máxima, ser mínimo tres empresarios, y regular el procedimiento de suscripción de acuerdos. Sus funciones varían dependiendo del punto de vista desde el que se enfoque, sindical (negociación a través de transacciones) o empresarial (códigos de conducta). Los ámbitos de aplicación se dividen en: funcional, geográfico y temporal, así como sus contenidos incluyen la prohibición de trabajo de menores, esclavitud y trato degradante entre otros que veremos más adelante. También veremos el proceso de negociación y los sujetos negociadores, así como la publicidad, los mecanismos de supervisión y control y la naturaleza jurídica de los AMI. En España, la multinacional Inditex, cuenta con fábricas repartidas por todo el mundo, teniendo al 99% de trabajadores fuera de territorio nacional para eludir costes de mano de obra. En consecuencia, consigue un producto final con costes muy reducidos generando un beneficio frente a las empresas que fabrican en territorio nacional, perdiendo competitividad y prescindiendo de mano de obra. En este sentido, el AMI firmado por la multinacional y el sindicato sirve como instrumento de regulación de las condiciones laborales de la multinacional a lo largo de su cadena de suministro.

El objetivo de este trabajo, es aproximarme a los acuerdos que establecen las multinacionales con los representantes sindicales a nivel global. En este sentido, estudiaré los AMI y la eficacia que pueden llegar a alcanzar en función del sector en el que operen, además de acercarme al concepto de trabajo decente.

Mi objetivo es realizar un estudio del concepto trabajo decente a partir del análisis de los Acuerdos Marco Internacionales de dos multinacionales españolas (Inditex y Gamesa) cuyo resultado pone en duda si las multinacionales logran cumplir la totalidad de cláusulas contenidas en el acuerdo, y en consecuencia, el logro del trabajo decente.

CAPÍTULO 1
EL TRABAJO DECENTE

1. EL TRABAJO DECENTE

1.1. Concepto

El término “empleo”, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017 a) es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”. (Levaggi, 2004)

El trabajo decente, no es solo un concepto, sino que debe ser “un derecho que va unido al ser humano, es decir un derecho fundamental, recogido por La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su Resolución 217A, art. 23”. (Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

Virgilio Levaggi (director regional adjunto de la oficina regional de la OIT para América Latina y el Caribe) define el “trabajo decente” como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”. “El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social”. (Levaggi, 2004)

El concepto de trabajo decente fue acuñado por Juan Somavia (director general de la OIT desde 1999 hasta 2012) en la memoria presentada en la “87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999”. En ella establecía que el objetivo principal de la OIT era “promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1991)

En esta memoria Somavia define el trabajo decente como

“trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos” (OIT, 1999)

Es decir, un trabajo lucrativo donde los ingresos sean suficientes para cubrir sus necesidades, protegiendo sus derechos, y que se base en la igualdad de oportunidades.

Somavia (1999), en su memoria sobre el “Trabajo decente”, hace referencia a este concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos:

1. “Los derechos del trabajo”
2. “Las oportunidades de empleo”
3. “La protección social”
4. “El diálogo social”

Cada uno de estos objetivos, cumple una función específica, como puede ser “la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal”. Estos cuatro puntos proporcionan el contenido esencial al Programa de Trabajo Decente a partir de 2008, el cual reubicó a la OIT nuevamente en el debate internacional de la última década.

Pero, como afirmó Somavia,

“no se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe dissociar la cantidad del empleo de su calidad

(...). Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo” (OIT, 1999)

Este concepto no hace referencia solo a la parte económica, sino también a una dimensión social y cultural, teniendo en cuenta los derechos humanos, como destacan Baeza, Rocha y Llopis (2011).

Actualmente, existen personas que a pesar de tener su trabajo, viven por debajo del umbral de la pobreza, lo que nos hace pensar que su remuneración no es óptima, que no se utilizan las medidas adecuadas para proteger al trabajador y que no se reconocen los derechos de estos.

Destacamos a Egger y Segenberger (2001) los cuales establecen que “cada sociedad comprenderá a su manera, en qué consiste el trabajo decente, por lo tanto la definición precisa deberá estar relacionada a las condiciones que prevalecen en cada país en particular” (pág. 28)

Como conclusión, podemos decir, que el trabajo decente es un término en constante formación y construcción. Este no solo hace referencia a aspectos relacionados con la cantidad y la calidad del trabajo, sino que intervienen también aspectos socio-políticos.

1.2. Referencias previas al concepto de trabajo decente

Varias son las referencias que el trabajo decente abarca, algunas de las cuales destacaré a continuación.

En la Constitución de la OIT (1919) se establecía la “necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, como el desempleo, la libertad sindical, la consideración de un salario igual por trabajos de igual valor o la protección de los trabajadores frente a enfermedades o accidentes de trabajo”.

Una de las referencias previas más importantes que señalaremos, es la Declaración de Filadelfia de 1944, en la que se reconoce la obligación de la OIT de

“lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos”; “(...) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección”; “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”; “(...) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones” (OIT, 1944)

Otra de las referencias que cabe destacar, es la “Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (DUDH)” que, alberga distintos aspectos que forman parte de este concepto. Así, en el art.23, ya citado anteriormente, de ésta declaración se establece (1948):

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.
2. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.
3. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.
4. “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.
- 5.

Asimismo, también se contempla el derecho a la seguridad social (art. 22 DUDH), a los seguros en caso de desempleo, invalidez o enfermedad profesional (art. 25 DUDH).

Por otro lado, la “Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995” en su Tercer Compromiso, sitúa la “generación de empleo, la reducción del desempleo y la promoción del trabajo remunerado de forma suficiente como elementos esenciales en las estrategias políticas de los gobiernos”. Además, establece como objetivo principal “velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores” (Naciones Unidas, 1995, pág. 17)

En el “Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Naciones Unidas (1966), reconoce el derecho de trabajar con unas condiciones laborales equitativas: “una remuneración justa, sin discriminaciones, seguridad e higiene en el trabajo, derecho a fundar y afiliarse a sindicatos o el derecho de huelga, así como la limitación de horas de trabajo”.

El convenio sobre la política en el ámbito laboral, 1964 (núm. 122) establece como objetivo “fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido” (art. 1), “a través del desarrollo de políticas que aseguren el empleo para todas aquellas personas que lo busquen, la libertad de los ciudadanos para elegir el trabajo sin que exista discriminación de sexo, género, cultura, etc. y la posibilidad de recibir la formación necesaria que ayude a desempeñarlo”.

La Declaración de la OIT en relación con los derechos y principios fundamentales en el empleo, acogida por la CIT en 1988, establece el “compromiso adquirido por todos los miembros a respetar los derechos fundamentales como la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y la abolición del trabajo infantil” (OIT, 1988).

1.3. La labor de Naciones Unidas

El trabajo decente, está directamente relacionado con las Naciones Unidas (2005). La importancia de estas es fundamental, ya que en su cumbre Mundial, implantaron “el trabajo decente como uno de los objetivos centrales de las políticas, tanto nacionales como internacionales: empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes” (pág. 12).

Asimismo, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas reconoce la “necesidad del trabajo decente como el epicentro para un desarrollo sostenible”. Por tanto, Naciones Unidas (2006), en la declaración que este Consejo acogió, apostó por la inclusión del trabajo decente y productivo en sus políticas, programas y actividades, y resaltó la importancia de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT como camino para conseguir el objetivo del trabajo decente.

Los PTDP son la vía que la OIT tiene para colaborar con los países que tienen como objetivo el trabajo decente. Si bien es cierto, este apoyo puede extenderse también de otras formas, pues no siempre es conveniente el uso de estos programas, ya sea por cuestiones relacionadas con los derechos laborales o por la poca capacidad de los gobiernos de los países para poder desarrollar de forma eficaz un PTDP.

Los PDTP constan de seis etapas; 1) la definición del contexto del país, 2) establecimiento de las prioridades del programa, 3) definición de las estrategias, así como de los indicadores y resultados previstos, 4) planificación, gestión y evaluación de la aplicación del PTDP, 5) ejecución y seguimiento del programa y 6) supervisión y evaluación.

En conclusión, podemos decir que los (PTDP) son considerados un instrumento de gestión, que tienen como objetivo principal ayudar a los países a conseguir sus objetivos, garantizando a las personas un trabajo digno y teniendo en cuenta los derechos fundamentales, entre otros. Estos programas son elaborados gracias a la cooperación de gobiernos e interlocutores sociales (OIT, 2005, pág. 5).

En la Declaración de las Naciones Unidas anteriormente citada, se adquiere el compromiso de fijar las estrategias correctas para que cualquier persona, ya sea mujer, hombre, persona con discapacidad, jóvenes, etc... tenga las mismas oportunidades para encontrar y conseguir un trabajo decente. En dicha declaración, también se da una relevante importancia a favor del trabajo decente, ya que gracias al sector público que puede ofrecer empleo y a la nación que posibilite una inversión y financie este empleo, pueden ofrecer mayores oportunidades de trabajo.

Existen cinco corporaciones que promovieron la campaña “Trabajo Decente, Vida Decente” durante el Foro Social Mundial en 2007, que ayudaron a las Naciones Unidas a cumplir su objetivo y fomentar el trabajo decente tanto a nivel nacional como internacional, que son:

1. CSI
2. Confederación Europea de Sindicatos
3. Solidar
4. World Solidarity
5. Global Progressive Forum

El objetivo de estas organizaciones es promover que el trabajo decente esté al alcance de todo el mundo, trabajando de forma cooperativa.

1.4. Llevar el trabajo decente a las cadenas mundiales de suministro

Las formas de producción y comercio han cambiado durante los últimos 30 años. Actualmente la mayoría de las empresas reparten sus productos por todos los países del mundo. De igual manera, las empresas se han repartido las tareas de elaboración de sus propios productos y éstas son materializadas por trabajadores de diferentes lugares geográficos. Es cierto, que nos encontramos con productos en los que las materias primas provienen de Uruguay, que son fabricados en China, montados en Alemania y comercializados en España.

La globalización no solo aporta beneficios para la economía transformando el mundo laboral, como señala Rodgers (2002), sino que también presenta aspectos negativos. Por un lado, la globalización ha establecido novedosas posibilidades de progreso, creando empleo y por otro lado, la subcontratación y la deslocalización que realizan las empresas multinacionales (EMN), fomenta el impulso de las cadenas mundiales de suministro que están compuestas por todas las partes y actividades que de forma directa o indirecta, contribuyen en la fabricación de un producto. Pero también hay que señalar, que se ha contribuido a que en determinadas zonas del planeta haya aumentado la desigualdad de ingresos y la pobreza.

La OIT (2016) define la cadena mundial de suministro como “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios” (pág. 1).

Una de las características más importantes que debe estudiarse en relación a las cadenas de suministro es el relativo a la calidad del trabajo que en ellas se establece, ya que en muchas de ellas es incuestionable la falta de trabajo decente. Sin embargo, el problema del trabajo decente, en ocasiones aparece con anterioridad a su incorporación a las cadenas de valor internacionales.

Entre las principales vías para llevar a cabo las actuaciones de las cadenas mundiales de suministro destaca, tal y como señala Cairola (2015), mediante un marco de políticas encaminadas a fomentar un desarrollo social y económico sostenible en las redes mundiales de producción, que deberán tener presentes los pilares del trabajo decente.

Las EMN son el eslabón principal y más importante dentro de la economía, por su amplitud internacional y por el potencial que ejercen para crear o eliminar miles de millones de empleos. Gracias a esto, son fundamentales para prevenir este tipo de situaciones y propulsar el trabajo

CAPÍTULO 1

decente, comprometiéndose con los derechos laborales, en las actividades en la cadena de suministro.

Como pieza fundamental para implantar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, es la sociedad, mediante las organizaciones que defienden los derechos humanos o las organizaciones de consumidores.

Para impulsar este desarrollo social y económico sostenible en las cadenas mundiales de valor y eliminar el déficit del trabajo decente, es fundamental la tarea que deben realizar las normas internacionales del trabajo. De todas ellas, se sobrepone la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Así mismo, la OIT (2011a) resume esta Declaración como “una guía de buenas prácticas [pactada entre gobiernos, empleadores y trabajadores] que orienta las conductas y las acciones de las empresas” (pág. 2).

Esta Declaración EMN fue acogida en 1977 y reformada en los años 2000 y 2006 por la OIT, estableciéndose cómo se deben aplicar los principios introducidos en las normas internacionales del trabajo. Es decir, es una figura a través de la cual se pretende conseguir el objetivo del trabajo decente en los sistemas de producción globales.

Una declaración que basa sus esfuerzos en las cuatro piezas clave del trabajo decente y que son interdependientes entre ellos, es aquella sobre la justicia social para una globalización igualitaria, la cual, fue otra de las declaraciones asumidas por la OIT en 2008, que repercutió a las cadenas de suministro y cuyo objetivo es conseguir unos mejores resultados en la implantación de políticas de trabajo decente. Ésta ayudará a lograr el progreso económico y social previsto, ya que si alguna de estas piezas no tiene la suficiente importancia, irá en contra del progreso del resto de los objetivos (2008).

Podemos concluir, que es fundamental respetar las normas laborales y sociales, ya que gracias a ellas se puede conseguir un desarrollo social y económico sostenible.

CAPÍTULO 2
ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

2. ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

2.1. Concepto

Los “Acuerdos Marco Internacionales” (AMI), también conocidos como “Acuerdos Marco Globales” (AMG), son “un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respeta las mismas normas en todos los países en los cuales opera” (OIT, 2007).

Otra definición del término puntualiza a los AMI como “un intento de presentar un proceso alternativo mediante la elaboración de disposiciones reglamentarias en las que participan tanto las empresas como los sindicatos, y que proporcionan un marco para establecer unas condiciones de trabajo en las cadenas de suministro que se asienten en las normas internacionales del trabajo elaboradas a través de la OIT” (Thomas, 2010).

Es relevante concretar, en lo que hace referencia a los trabajadores, la FSI IndustriALL ha rematado un número alto de AMI en el sector manufacturero, en su sitio web encontramos la siguiente definición, haciendo referencia a la cadena mundial de suministro de la EMN: “los AMI son negociados entre IndustriALL y las empresas multinacionales con el fin de proteger los derechos y las condiciones de trabajo de las personas en todas las etapas de una cadena mundial de suministro de una empresa multinacional, incluidas las personas que trabajan para los proveedores y contratistas” (IndustriALL, 2015)

Como sintetiza Hadwiger, podemos determinar que un AMI debería cumplir una serie de características clave, como que estos tengan un alcance mundial, lograr la participación de las FSI como suscriptoras, incluir referencias a la cadena de suministro y el reconocimiento de los derechos específicos de la OIT en sus convenios.

En este sentido, el TRLCSP señala tres características concretas de los acuerdos marco, las cuales expongo a continuación:

- “1. Limitación en la duración máxima. El art. 196.3 del TRLCSP señala la duración máxima de los acuerdos marco en un máximo de 4 años, salvo casos excepcionales y debidamente justificados.*
- 2. La ley en su artículo 198.3 menciona la posibilidad legal de que sea un único empresario. Sin embargo, en aquellos casos en que el acuerdo marco se adjudique a diversos empresarios, su número debe ser de como mínimo tres, siempre que exista un número suficiente de interesados que se ajusten a los criterios de selección o de ofertas admisibles que respondan a los criterios de adjudicación (artículo 196.2).*
- 3. El TRLCSP también regula el procedimiento de suscripción de acuerdos marco (artículo 197), el cual se sujeta a las normas generales establecidas en el propio texto refundido relativas a la preparación de los contratos y a su adjudicación.”*

2.2. Función, ámbitos de aplicación y contenidos de los AMI

2.2.1. Funciones

La valoración sobre las funciones y alcance de los AMI no es la misma según el enfoque desde el que se mire, por ello, analizaremos los acuerdos marco desde el punto de vista sindical y desde el punto de vista empresarial.

Desde el punto de vista sindical, son una manera de negociación colectiva a través de transacciones, siendo elementos de organización sindical, es decir como los elementos que ayudan al progreso de la consolidación de estructuras representativas a nivel internacional, pudiendo emprender caminos de forma institucional con las multinacionales. Por ello, constituyen un complemento a la negociación colectiva, a la que no sustituyen de ninguna manera, aunque cualitativamente sean diferentes a un código de conducta. Se trata de ratificar la función de ordenar la negociación colectiva nacional en los sistemas de relaciones laborales de los países desarrollados, frente a la inseguridad que rodean a los AMI como declaraciones principiantes de una negociación colectiva transnacional. Detrás de esta desconfianza, subyace la dificultad de los sindicatos para soportar una perspectiva supranacional de su función representativa, eludiendo “la mera adición de interés nacional ante los fenómenos que caracterizan a la economía global” (Vidal).

Desde la perspectiva empresarial, los AMI se conciben como unos códigos de conducta negociados que, según el diccionario panhispánico del español jurídico, podemos definirlo como “Conjunto de normas a las que se sujetan las empresas en determinados sectores económicos (...)”, consisten en la mejora de su imagen pública y su reputación, siendo de carácter unilateral y voluntario, mediante la mera participación de los trabajadores desde la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La importancia que se le da a los AMI por parte de las EMN, explica que las organizaciones patronales de ámbito europeo como BusinessEurope, se exponen al desarrollo de un marco normativo para la negociación colectiva, ya que serían contrarias para la utilización del dialogo social de orden regulatorio, además de su oposición a la adopción de los AMI.

Parece obvio, que la valoración sobre el significado y alcance los AMI no es la misma para los sindicatos que para las empresas multinacionales, si bien, desde ambas posiciones se aprecia un punto de vista devaluado del papel que pueden desempeñar estas herramientas en la ordenación global de las relaciones laborales. Sin embargo, con independencia de sus respectivas motivaciones, tanto por parte de la Federación Sindical Mundial (FSM) como por parte de las EMN se apuesta claramente por compatibilizar la voluntariedad de la RSE con la incorporación de medidas concretas en proceso de diálogo social y negociación colectiva, lo que, sin duda, supone un cambio de enorme transcendencia a la hora de valorar el alcance de las políticas laborales adoptadas en este ámbito.

2.2.2. Ámbitos de aplicación

Hoy en día se ha implantado el uso de los AMI como forma de negociación colectiva, aportando nuevas maneras de diálogo entre una FSM y una EMN, cuyo ámbito de aplicación queda limitado por la organización de esta última. Por ello, habría que diferenciarlos de aquellos que o bien desde un punto de vista funcional, la negociación transnacional se expande en un ámbito empresarial o sectorial, o bien, acogiendo un principio geográfico, quedando reducido a un espacio regional concreto como puede ser el europeo.

- **Ámbito de aplicación funcional: la EMN como centro de gravedad y la superación de sus estrictos límites organizativos.**

En la actualidad, la mayoría de AMI son de ámbito empresarial, lo cual, aumenta la importancia del nivel empresarial a la ahora de contrarrestar los desafíos de la globalización, ya que los procesos de negociación desarrollados en las multinacionales y las regulaciones resultantes de los mismos constituyen una incuestionable proyección transnacional. A esto, hay que agregar, la generalización de tender a incluir en los AMI compromisos dirigidos a la expansión de su aplicación, tanto al conglomerado de empresas con las que la multinacional tiene relaciones comerciales, las cuales tienen impuestas una cláusula social, como al conjunto del grupo. Esta cláusula trata de abarcar los ámbitos productivos que forman parte de la estructura en la que se desarrolla la actividad, con la diferencia de que entre ellos existe déficit de producción evidente.

La complicación de la organización de las EMN requiere que el acuerdo se determine de forma exacta en su forma de aplicación. Dicha tarea adopta la forma de grupo de empresas, para lo cual, la mayoría de los AMI exigen fórmulas para evitar que los objetivos de RSE se queden corrompidos. Con carácter general, únicamente suelen establecer obligaciones de información y argumentación a cargo de la empresa principal con el fin de que subcontratistas y proveedores se unan al acuerdo y se comprometan a cumplirlo y llevarlo a cabo.

En cuanto a los AMI que presentan medidas menos penetrantes para garantizar el cumplimiento por parte de las empresas, lo forman un 9%, son aquellos que incorporan el compromiso de la empresa principal dispersando su aplicación a toda la cadena de suministro y admitiendo todo este compromiso, además de exigir el cumplimiento a los proveedores con los que mantenga contratos comerciales.

En este contexto, se debe diferenciar los distintos sectores de actividad, ya que la diferencia entre unos y otros es más que sustancial, ya que gran parte de los AMI se hayan suscrito por multinacionales pertenecientes al sector del metal y, dentro de éste, en el ámbito específico de la automoción, donde se contabilizaban alrededor de una treintena de acuerdos firmados por la Federación Internacional de Trabajadores en Industrias Metalúrgicas (FITIM). Esto se debe a que se trata de un sector con un sindicalismo fuerte y bien implantado, además de que la actividad productiva se estructura mediante cadenas de valor dominadas por multinacionales que ejercen de productores, lo que favorece la negociación y adopción centralizada de este tipo de acuerdos. Por otra parte, la importante labor que juega la necesidad de mantener una buena imagen y reputación, debido al grado de exposición pública al que están sometidas las empresas de este sector.

Esto no ocurre en el sector textil, donde la posesión es parte de la multinacional que ejerce de comprador, regulando la cadena de suministro como principal objetivo.

- **Ámbito de aplicación geográfico: su génesis europea y su proyección mundial**

A la hora de diferenciar los distintos ámbitos de aplicación, cabe destacar el carácter eurocéntrico de los AMI, tanto por el desarrollo de las primeras experiencias por parte de las multinacionales europeas, como por la mayoría de los acuerdos marco existentes correspondientes a empresas en territorio europeo, más del 80%.

Las particularidades de los Acuerdos Marco Europeos (AME), aquellos cuyo ámbito de aplicación corresponde al territorio europeo, poseen un contenido más abundante y afianzado que en el resto del mundo. Como señala, (Correa, 2016) las razones están relacionadas con el distinto nivel de protección social de los ámbitos aplicativos, pero, en los AMI el contenido versa sobre el catálogo de derechos sociales fundamentales y los AME tienen como principal cometido mejorar el bienestar de los trabajadores. La explicación de estos datos, se debe a las

diferencias estructurales existentes entre el modelo socioeconómico europeo (economía social y de mercado) y el modelo anglosajón (economía liberal y de mercado), lo cual repercute, en el hecho de que existan más dificultades para resistir este tipo de acuerdos. Un ejemplo relevante para explicar esto, tiene que ver con la exclusión en este contexto, de las principales multinacionales textiles americanas (Walmart, GAP, Macy`s, Sears) de la firma del Acuerdo de Bangladesh tras la tragedia de Rana Plaza, en la que adoptaron una iniciativa propia, mediante la “Alianza para el Trabajo Seguro en Bangladesh”.

En conclusión, puede afirmarse que la cultura europea en cuanto a las relaciones laborales ha favorecido un contexto mejor para negociación y conclusión de acuerdos, además del grado de consolidación de las estructuras sindicales en la sede principal de la empresa.

- **Ámbito de aplicación temporal: la vigencia o duración de los AMI**

La duración de los AMI no es ilimitada, y por ello hay que señalar que tienen una duración determinada, que oscila entre los dos a cuatro años, con la posibilidad de prórrogas sucesivas de un año, en el caso de que no mediara denuncia por alguna de las partes. Algunas veces, la vigencia de estos es más amplia, la cual puede tener una duración indefinida, siendo operativa hasta que cualquiera de las partes estipule su rescisión.

2.2.3. Contenidos de los AMI

Tal y como dice Correa (2016), el contenido de los AMI suele ser ambiguo y genérico, ya que su principal objetivo es crear un marco regulador referido a los principios aplicables a las relaciones laborales que pudieran construir un estatuto similar a un convenio colectivo. De todos modos, son regulaciones con contenidos que forman parte de los códigos de conducta, los cuales abarcan unas medidas que intentan promover mejoras en las prácticas habituales. Desde este enfoque, las FSM tienen como objetivo dotar de mayor solidez a los contenidos referidos a la puesta en práctica, de forma que sea obligatorio que en el acuerdo se que indique las acciones que se van a llevar a cabo, en segundo lugar, deben incorporar a su contenido mecanismos relacionados con la supervisión y control del mismo, y por último, dejar reflejada la resolución de problemas en el caso de que sea oportuno.

Para analizar el contenido de los AMI, se deben tener en cuenta que pueden darse casos de falta de uniformidad entre los mismos, ya sea en las materias tratadas, como en los niveles de protección establecidos o los mecanismos dirigidos al cumplimiento de los compromisos estipulados. Entre los elementos que justifican la diversidad, es el espacio geográfico para el cual han sido establecidos, teniendo en cuenta los niveles de protección jurídico-laboral que puedan existir en cada caso.

Desde este punto de vista, serán mucho más enriquecedores y heterogéneos los acuerdos circunscritos al ámbito europeo, que en su mayoría están regulados por encima del marco legal establecido de acuerdo al principio de adicionalidad, cuyo objetivo es complementar y mejorar la propia normativa laboral en cada zona geográfica. Correa (2016) hace referencia a ciertas materias que son relativas a:

- Gestión de recursos humanos en procesos de reestructuración empresarial.
- Movilidad internacional de trabajadores.
- Protección social.
- Calidad y seguridad en el empleo, así como la prevención de riesgos especialmente los de naturaleza psicosocial, estableciendo a tales efectos protocolos de anti-acoso.
- Igualdad de género.

- Conciliación de la vida laboral y familiar o personal.
- Políticas dirigidas a la integración de colectivos desfavorecidos, discapacitados e inmigrantes en su mayoría, llamadas políticas de diversidad en la empresa.
- Protección de datos.

Los acuerdos marco que afectan de forma individual a zonas muy distintas del planeta, basan su contenido en el catálogo de derechos humanos sociales, cuando deben desglosar su contenido en tres bloques fundamentales:

- Derechos Sociales Fundamentales
- La regulación de las condiciones de trabajo
- Salud y seguridad laboral

- **La tutela de los Derechos Sociales Fundamentales como contenido mínimo de los AMI**

De forma igualitaria, se contempla en la totalidad de los acuerdos que las empresas deban asumir los estándares universales de protección que componen el trabajo decente y la obligación de promover su aplicación a todas las empresas que conforman su cadena de suministro, aunque algunos de estos únicamente recogen este tipo de contenidos.

Correa (2016), determina que las partes negociadoras asumen el compromiso de respetar los principios recogidos en:

- “La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)”
- “Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact)”
- “La Declaración Tripartita de la OIT sobre las EMN y la política Social, y las Directrices de la OCDE para EMN”

Es importante hacer referencia a la “prohibición del trabajo de menores, la esclavitud laboral, la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva”.

a) La prohibición del trabajo de menores, de la esclavitud laboral y del trato degradante

Se trata de una problemática que incide de manera especial en determinados sectores como el textil o la industria alimentaria, concentrada en zonas geográficas concretas (China, India, Bangladesh) (Platzer, 2014). Resulta significativo, aquellos acuerdos en los que se efectúa una definición de trabajo infantil (menores de 16 años), limitándolo del trabajo juvenil (entre 16 y 18 años), que a su vez es objeto de una custodia a la que se le establecen límites como suelen ser trabajos nocturnos o peligrosos.

Existen programas en los cuales se establecen una serie de medidas exigentes, que están encaminadas a hacer responsable a la empresa incumplidora, ya sea de la educación del menor (costeando los gastos) hasta que consiga la edad de trabajar, como asegurarse de los ingresos familiares que derivan del trabajo del menor y cumplir la norma de no establecer vínculos comerciales con proveedores que tengan contratados a menores.

En cuanto al trabajo forzado, la esclavitud laboral o servidumbre por deudas, aparte de las obligadas remisiones a los Convenios de la OIT, Correa (2016) determina la alusión explícita a

las prácticas más comunes dirigidas a limitar o excluir la libre vinculación laboral, como pudieran ser la exigencia de fianzas, objetos de valor o la retención de documentos de identidad.

Por último, la prohibición de abuso o trato inhumano se entiende, normalmente, la exclusión de prácticas en castigos físicos y todo lo relacionado con prácticas que afectan negativamente a la dignidad personal del trabajador, o las que afectan a su integridad psíquica o moral, como por ejemplo el acoso sexual o moral, la coacción, el abuso de poder o la intimidación.

b) La prohibición de discriminación

En la mayoría de AMI se reúnen principios de prohibición en cuanto a la discriminación en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo. El contenido de estas cláusulas establece como referencia los Convenios 100 y 111 de la OIT (Schömann, Sobczak, Voss, & Wilke, 2008), destinados a proteger la no discriminación en el empleo y la igualdad retributiva. Sin embargo, encontramos acuerdos en los que los contenidos son más detallados, en los que se hace alusión a la casta, raza o religión, sopesando compromisos de igualdad de oportunidades, siendo estos más insistentes que los acuerdos que se decantan por declaraciones genéricas que lo único a lo que se refieren es a las causas habituales de la discriminación.

c) Los derechos colectivos laborales: sindicación y negociación colectiva

Reconocer los derechos colectivos laborales es concebido como elementos enfocados a reforzar el papel de los sindicatos locales, propiciando a un sistema afianzado de relaciones industriales en países desregulados, donde la libertad sindical no es reconocida. Es habitual encontrarse con dudas en cuanto a la asignación de los AMI a una función promocional en la organización de estructuras representativas sindicales en los centros de trabajo de la EMN, protagonizada por empresas estadounidenses, en el que el control se materializa a través de depender de normas convencionales, sin llegar a garantizar los derechos universales que se necesitan para conseguir mejoras en el ámbito laboral.

Por otro lado, es relevante señalar que existen supuestos donde la oposición la desempeñan los propios sindicatos, cuyo objetivo es impedir la efectiva aplicación de lo establecido en el AMI, preservando su posición de concesión en la empresa, los denominados “contratos de protección”, son establecidos entre un sindicato y la dirección de la empresa sin representación de los trabajadores.

Finalmente, en nuevas versiones de los AMI se recogen compromisos más detallados, redactados de forma más específica, teniendo en cuenta textos como el Código Básico ETI, que contribuye a avalar su aplicación.

- La regulación de los derechos laborales

Los compromisos empresariales vinculados con el salario mínimo, el tiempo de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, han ido adquiriendo cada vez más importancia, a pesar de que no es aplicable a los AMI, debido a las diferencias que existen en estas medidas.

Al tratarse de un proceso evolutivo, lo podemos desarrollar en dos fases. En la primera fase, el objetivo se enfocara en las condiciones laborales aplicables en la organización a través del cual, la EMN desarrollará su actividad productiva. En la segunda fase, las materias reguladoras de los AMI irían construyendo un marco normativo aplicable en el marco global, que serían un referente en la adopción de AMI de ámbito sectorial, cuyo objetivo principal sería limitar las prácticas de dumping social entre las EMN que actúan en el mismo sector.

Como destaca Correa (2016), los Convenios nº 26 y 131 de la OIT elaboran una serie de normas en las que hacen referencia a la preeminencia aplicativa de estándares universales, al salario, en

el que se determina que este debe satisfacer otras necesidades adicionales, estableciéndose unas reglas que garanticen la puntualidad o la percepción efectiva de la retribución fijada, además de recibir las retribuciones en tiempo y forma o realizar retenciones por motivos disciplinarios.

Finalmente, es el tiempo de trabajo, en el que el AMI tiene como objetivo limitar en mayor o menor medida, eliminando los horarios irregulares o excesivos y estableciendo veinticuatro horas ininterrumpidas de descanso a la semana.

- **La protección de la seguridad y salud laboral en el contenido de los AMI**

La seguridad y salud laboral son elementos importantes en el contenido de los AMI, ya que debido a la deficiencia de protección existente, la repercusión social de los accidentes laborales ha hecho que las principales EMN de la industria textil, por ejemplo, establezcan tratamientos monográficos en el Acuerdo de Bangladesh. En referencia a los sindicatos, supone una motivación para la afiliación, constituyendo un refuerzo en la organización, además de que se contribuye a la bajada de situaciones tales como los accidentes de trabajo, suponiendo a su vez un ahorro de costes.

Los referentes normativos en esta materia son las normas emanadas por la OIT, más concretamente, los Convenios OIT nº 155 (1988), sobre seguridad y salud de los trabajadores, y 167 (1988), sobre seguridad y salud en la construcción, además de las Directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad o el Código de Prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA. Dichas normativas tienen como objetivo prioritario la eliminación total de accidentes y si pudiera ser, la eliminación de ciertas enfermedades profesionales.

Tal y como explica Correa (2016), para alcanzar los objetivos propuestos en los acuerdos es necesario hacer mención a ciertos medios utilizados para tal fin, como son, la necesidad de fomentar la formación, la implantación de mejores prácticas, contando con la participación de los trabajadores. Resulta menos violento, reconocer el derecho de negarse a trabajar y por ello no ser sancionado, cuando exista peligro para la salud y seguridad en su entorno laboral. Dependiendo del sector de actividad, las medidas varían. Los sectores químico, minero, energético o del metal son los que tienen más asimilada la seguridad y la salud en el trabajo, frente al sector servicios donde se presentan más dificultades para detectar estos problemas.

En cuanto a la manera habitual de llevar a cabo estas medidas y su cumplimiento, hace referencia a la creación de órganos específicos, denominados comités mixtos de salud laboral, que se encuentran integrados y coordinados en los diferentes centros de trabajo. En este sentido, el AMI, es un elemento de gran importancia, ya que ayuda a conseguir el objetivo de normalizar las políticas de seguridad y salud en la cadena de producción. Aludiendo a este aspecto, es el caso de Inditex, el cual tiene firmado un AMI aplicado a fabricantes, proveedores, contratistas y subcontratistas, que haré referencia a este ejemplo más adelante.

2.3. Proceso de negociación y sujetos negociadores

Antes de empezar a definir el proceso de negociación, explicaremos que no existe un marco teórico de carácter procedimental del que se derive una legitimación negociable. Los procesos se abren a instancias de los representantes sindicales de cada FSM y de los sindicatos implantados a nivel central dentro de la estructura orgánica de la EMN. La comisión negociadora se compone de miembros de diferentes federaciones internacionales, representaciones unitarias de ámbito empresarial, como Comités de Empresa Europeos (CEE) o Comités de Empresa Mundiales (CEM).

Las representaciones sindicales han tomado posesión en la negociación de los AMI, que han ido estructurando los diferentes sectores de actividad, a pesar de que es poco normal que los

órganos de representación adquieran una función decisiva en la apertura y desarrollo de los procesos de negociación.

Correa (2016) afirma que “resulta innegable el papel desempeñado por los CEE en la progresiva consolidación institucional de una interlocución sindical de dimensión transnacional y, en suma, su decisiva contribución a la profunda renovación que ha debido experimentar, a tales efectos, un sindicalismo tradicional que adolecía de un apego excesivo a los moldes de las respectivas estructuras estatales.”

Por otra parte, es contradictorio que los que más interés y beneficio adquieren de los AMI, son los representantes periféricos, y queden fuera del proceso de negociación, debido a la descentralización, es decir, se opera del lado de las representaciones de los países donde se sitúa la sede principal de la empresa. Un ejemplo de buenas formas al respecto, es el de Peugeot, que incorpora a la comisión negociadora, delegados sindicales pertenecientes a centros de trabajo de distintos países en los que trabaja la EMN. Finalmente apuntar que la CES aconseja que los acuerdos sean firmados por las filiales de las empresas para comprometer a las estructuras empresariales periféricas, y así garantizar vinculación jurídica en el contenido del acuerdo.

2.4. La publicidad del contenido de los AMI

Una de las finalidades del AMI es el conocimiento de su existencia y contenido a todos los destinatarios. Debido a su compleja organización y su dimensión de negociación componen elementos que dificultan la consecución de este objetivo. Es fundamental que sean los AMI, los que incluyan mecanismos que aseguren su conocimiento y favorezcan su aplicación efectiva.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que, la nula participación de sindicatos o representantes de los trabajadores pertenecientes a centros de trabajo ubicados en las economías periféricas, hace que el grado de conocimiento de su existencia y de sus contenidos, sean escasos.

Las medidas dirigidas a favorecer la aplicación del acuerdo son, en primer lugar, que el AMI esté traducido a todos los idiomas necesarios y se difunda por todos los medios (folletos, tableros de anuncios, reuniones informativas o talleres dirigidos a los representantes locales) para favorecer a su conocimiento a todos los empleados afectados, ya sean de la empresa principal o filial, proveedores o subcontratistas. Por ejemplo, una medida a tales efectos, sería la integración del AMI en el convenio local y la entrega del mismo a todos los empleados.

2.5. Los mecanismos de supervisión y control

Las FSM tratan de ofrecer mayor contundencia a los contenidos, añadiendo mecanismos en torno al control y supervisión de los mismos, e interponiendo los procesos de resolución de conflictos. Las medidas son diferentes unas de otras dependiendo del sector de actividad que se refleje, de la empresa o del sindicato, el cual, este último, tiene como principal función ser el encargado de que estas medidas sean efectivas. Las fórmulas de seguimiento y control aplicativo pueden desglosarse en cuatro modelos distintos:

- **Supervisión interna**

Tal y como destaca Sanguineti, R (2015) se realiza a través de la participación de auditores que llevan a cabo la labor utilizando instrumentos estandarizados a nivel internacional como la norma ISO 26000 237. Las FSM tienen una intervención limitada, quedando circunscrito a informar y ser consultado acerca de los procedimientos utilizados y los resultados obtenidos, así que resulta inevitable que la falta de control externo afecte a la credibilidad de los resultados.

- **Supervisión externa**

Las fórmulas de supervisión externa buscan sobrepasar el déficit de credibilidad, ofreciendo neutralidad a los procesos de verificación en el cumplimiento del acuerdo. Para este control, se encarga de gestionarlo una empresa auditora externa, que diseña los procedimientos que se van a utilizar. El punto débil de esta medida es la falta de especialización para cumplir los objetivos, ya que requiere un adecuado nivel de conocimiento sobre su contenido y sobre el alcance y condiciones de su ejercicio.

Por último señalar que existe un punto de desconfianza acerca de la veracidad de los informes realizados por las empresas auditoras externas al existir grandes vínculos económicos con la empresa auditada.

- **Supervisión conjunta**

En los últimos acuerdos negociados se tiende a una comisión mixta, integrada por representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento de los mismos mediante inspecciones técnicas y soluciones a los problemas aplicativos que pudieran surgir.

- **Supervisión por parte de los trabajadores**

Esta supervisión se efectúa estableciendo mecanismos de control independientes que cuenten con la participación de los sindicatos y representantes locales que tengan la responsabilidad de transmitir información sobre el grado de cumplimiento del acuerdo. Estos mecanismos de participación tienen que asumir las individualidades de cada país y al grado de afianzamiento del sistema de relaciones laborales comprobable en cada caso.

2.6. Resolución de conflictos

El procedimiento de resolución de conflictos, es simplemente un protocolo, que deben cumplir todas las empresas en cada caso. Si se encuentra incumplimiento del acuerdo por las partes que lo firmaron, se buscará la solución que beneficie a ambas partes, teniendo en cuenta la relación de lo acordado. Las consecuencias en cuanto al incumplimiento puede llegar a ocasionar la ruptura de la relación comercial entre la EMN y la empresa de su cadena de producción.

Como establece Correa (2016), ante la inexistencia de instancias jurisdiccionales de carácter internacionales, la vía accesible para resolver este tipo de conflictos es la extrajudicial, lo que se traduce en una exclusión explícita de toda intervención judicial. La implantación en el acuerdo de un procedimiento de reclamaciones formalizado constituye una previsión que favorece la búsqueda de soluciones ante incumplimientos del mismo y de esta forma reforzar las relaciones.

En principio, la resolución del conflicto queda delegada a nivel periférico, siendo la dirección y los sindicatos los encargados de obtener una solución. En el caso de que falle este intento, el conflicto lo resolverá la dirección central por parte de las FSM firmantes, cuyo objetivo es buscar la solución de forma cooperativa. Si no se encuentra una solución aceptable por ambas partes, se rescindiría el propio acuerdo, quedando reflejada la eficacia que existe en la resolución de conflictos locales, aunque depende de que exista una coordinación entre las federaciones internacionales y sindicatos locales.

2.7. Naturaleza jurídica de los AMI

El problema latente para comprobar una responsabilidad jurídica sujeta a continuos incumplimientos del acuerdo, establece un motivo para poner en duda su carácter vinculante, su naturaleza y su eficacia jurídica. La correspondencia jurídica del AMI es debida a su enfoque

decisivo de manera unilateral de carácter colectivo, quedando añadida en los contratos individuales de trabajo, siendo la condición más beneficiosa. En cambio, esta construcción doctrinal, no puede ser utilizada de forma extrapolada a los AMI, conociendo su naturaleza de instrumento negociado.

En cuanto a la calificación y fundamentación jurídica, queda comprobado el paralelismo entre la aparición y desarrollo de la negociación colectiva en el plano estatal, y el proceso que se está construyendo en el plano transnacional llevado a cabo por los AMI. Según Correa (2016) existen dos tesis doctrinales originarias en la materia:

- Teoría de la incorporación: se fundamenta en que la fuerza de obligar del convenio deriva de su incorporación a los contratos individuales.
- Teoría de la delegación: en la que la negociación colectiva es fuente de Derecho porque existe una delegación en la ley.

En ambos casos, son entendidas como teorías que ofrecen respuestas a las exigencias que plantea la configuración jurídica de este elemento, lo cual hace de ellas la opción más viable para explicar el despliegue de eficacia del AMI en el ámbito aplicativo transnacional, caracterizado por la falta de un marco regulatorio que sirva de referencia.

Es de recibo destacar, que la naturaleza jurídica de los AMI no debiera depender de la existencia o no de un marco legal internacional que efectúe una determinada calificación al respecto, ni considerarse como un impedimento la falta de un marco normativo internacional que determine las condiciones de validez del acuerdo.

Finalmente, partiendo una percepción diversa de orden jurídico, cabe señalar que la juridicidad de los AMI es propia por su condición en la negociación colectiva por el que se conjeturan los intereses de trabajadores y empresarios, implicando su contenido asociado a las partes firmantes.

CAPÍTULO 3

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES DE EMPRESAS ESPAÑOLAS

3. AMI EMPRESAS ESPAÑOLAS

Hadwiger (2015) considera que los AMI son acuerdos entre EMN y Federaciones Sindicales Internacionales (en adelante, FSI) en los que “las corporaciones se comprometen a respetar los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente globalmente entre sus filiales y a lo largo de toda su cadena de suministro global”

Estos acuerdos internacionales son una vía para el diálogo social a nivel mundial. Pero este diálogo con alcance universal conlleva una serie de dificultades, ya que ni las empresas ni los sindicatos están legalmente obligados a llevar a cabo este tipo de negociaciones internacionales. En ocasiones, la razón principal que hace que las empresas firmen estos acuerdos, está relacionada con su imagen pública, ya que los AMI son beneficiosos para la reputación de las empresas.

Por lo general, el contenido de un AMI se fundamenta en dos categorías: la primera de ellas, se refiere a los principios y derechos laborales de los trabajadores (como puede ser el derecho a la negociación colectiva o la libertad sindical) y a las condiciones laborales de los trabajadores; y la otra categoría relacionada tiene relación con otras condiciones como pueden ser la estabilidad en el empleo o la formación. No obstante, existen muchos acuerdos que incluyen también otros temas, como son los relativos al desarrollo sostenible.

En este punto, analizaré varios AMI firmados con Empresas españolas, de distintos sectores de actividad, distintas cadenas de producción y número de trabajadores que afectan a cada uno de ellos. Las empresas son: Inditex y Gamesa.

3.1. Inditex

Para entender el AMI firmado por INDITEX me parece relevante conocer con anterioridad, algunos datos, por el mero hecho de contextualizar el alcance de la multinacional en el planeta. Su acrónimo es “Industria de Diseño Textil, Sociedad Anónima”, se trata de una multinacional española de fabricación y distribución textil, cuya forma legal es sociedad por acciones, su fundación tuvo lugar el 12 de junio de 1985, su dueño es Amancio Ortega y tiene su sede en Arteijo, A Coruña (España). (Wikipedia, Inditex, 2019)

A continuación, se muestra un mapa (Figura 1) donde se reflejan datos significativos de los doce países más importantes en los que opera Inditex, como el número de fábricas, trabajadores empleados, países donde opera la multinacional o el desglose de las fábricas encargadas de cada tarea.

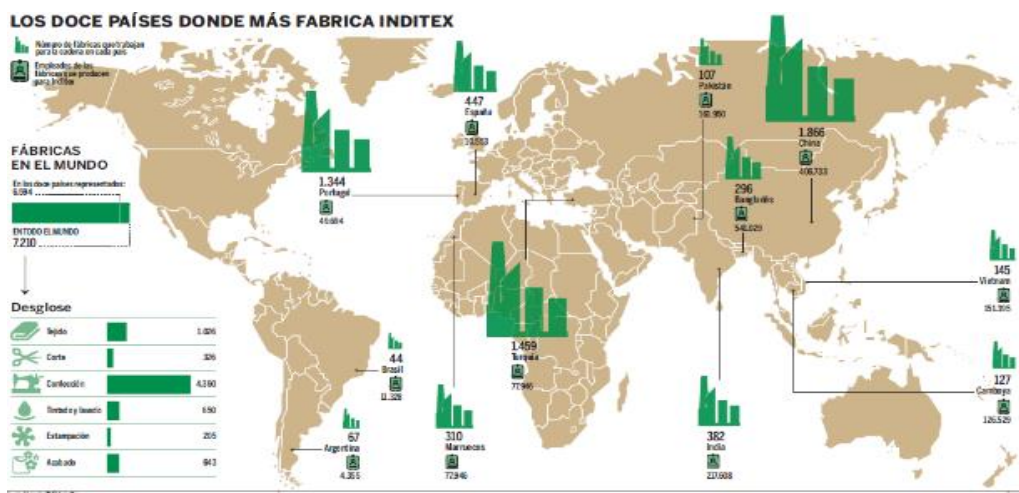


Figura 3.1. Mapa de los doce países donde más fabrica Inditex.

Como se aprecia en el mapa, Inditex cuenta con más de 7000 fábricas y alrededor de un millón de trabajadores. Los países más productores para la empresa son China, Turquía y Portugal, con más de mil fábricas cada uno, así como Europa y Asia los continentes más empleados (más de tres mil fábricas respectivamente), seguido de lejos por América, este último bastante más alejado de las cifras productivas que los anteriores (apenas cien fábricas). En lo que respecta a España, hay que destacar por un lado sus cifras de producción en comparación con el total (6 %), y por otro las del número de trabajadores contratados (1%).

El 7 de octubre de 2007, el sindicato “International Trade Garments, Leather and Workers Federation (ITGLWF)”, predecesor de IndustriALL Global Union, el cual fue creado en Copenhague en el año 2012 representando a más de cincuenta millones de trabajadores y estando presente en 140 países del mundo (Wikipedia.org, 2017) e Inditex, firmaron el primer AMI que abarca una cadena de suministro al por menor, destinado a fomentar el trabajo decente a lo largo de la totalidad del grupo (IndustriALL, Inditex, 2014).

El objetivo del sindicato es “construir el poder sindical y defender los derechos de los trabajadores en sus sectores, a través de sindicatos fuertes, fundamentales para la igualdad social” (IndustriALL, 2017)

Este acuerdo fue uno de los primeros en abarcar toda la cadena de suministro de una empresa, y es uno de los AMI más complejos. Cabe destacar su ámbito de aplicación, ya que Inditex se compromete a llevar el contenido íntegro de este acuerdo a cada uno de los trabajadores que componen la red mundial de producción, ya sean empleados directos o indirectos.

De esta manera, Inditex lleva a cabo programas de formación donde se tratan temas laborales, cuyo objetivo es mejorar la implementación del AMI a lo largo de toda la cadena de valor mundial. En cuanto a la cláusula de divulgación de la información se refiere, Inditex acuerda con IndustriALL poner a su disposición toda la información necesaria sobre sus proveedores, con el objetivo de fortalecer el sistema de control de la aplicación del acuerdo.

En líneas generales, el Acuerdo Marco Internacional de Inditex:

- “Comprende el compromiso de aplicar con sentido empresarial, criterios de desarrollo sostenible y para garantizar los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales”.
- “Inditex reconoce a ITGLWF como organización sindical más representativa de los intereses de los trabajadores en el ámbito textil”.
- “Inditex e ITGLWF se comprometen a proteger las Convecciones de la OIT, números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155 y 159, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, el Convenio de las Naciones Unidas sobre de Derechos del Niño y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”.
- “Garantizar el cumplimiento de los derechos antes mencionados, en su cadena de producción para todos los trabajadores”.
- “El presente Acuerdo será de aplicación en toda la cadena de producción de Inditex incluyendo aquellos centros de producción en los que ITGLWF no tenga representación sindical”.
- “Garantizar el cumplimiento de los siguientes estándares”:
 1. “Prohibición de Trabajo Forzado”.
 2. “Prohibición del trabajo Infantil”.
 3. “Prohibición de Discriminación”.
 4. “Respeto a la libertad de Asociación y Negociación colectiva”
 5. “Prohibición de Abuso o Trato Inhumano”
 6. “Seguridad e Higiene en el Trabajo”
 7. “Pago del Salario”
 8. “Horas de Trabajo No Excesivas”
 9. “Compromiso Medioambiental”
 10. “Trabajo Regular”

11. “Implantación del Código”

- “Constituir una comisión formada por tres representantes de Inditex y tres de ITGLMF, que se reunirá al menos una vez al año para revisar la aplicación del AMI”.
- “Desarrollar conjuntamente políticas de formación y programas de capacitación de materias laborales diseñados para la aplicación de este Acuerdo en toda la cadena de producción de Inditex”.

Por todo ello, creemos que los dos objetivos básicos del acuerdo son, en primer lugar, que la multinacional “se comprometa a aplicar el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo anteriormente citadas en su cadena de producción y distribución para todos los trabajadores, ya sean contratados directamente por Inditex o bien por sus proveedores” (IndustriALL, 2014, pág. 3). En segundo lugar, podríamos destacar la “libertad de asociación y el derecho de la negociación colectiva como eje central de una cadena de suministro sostenible, al dotar a sus trabajadores con los mecanismos adecuados para reforzar sus derechos laborales”.

El secretario general Jyrki Raina declaró:

“El AMM con Inditex es un modelo de buenas relaciones industriales con una empresa multinacional. Fomentando los valores sindicales, el AMM potencia a los trabajadores y mejora su vida, permitiendo incluso que sean escuchadas y protegidas las personas más vulnerables en la parte inferior de la cadena de suministro de Inditex. Esencialmente, Inditex subraya en el AMM que los sindicatos son buenos para los negocios y asociados necesarios para la creación de una cadena de suministro justo y sostenible. Esperamos mantener nuestra exitosa relación con Inditex durante mucho tiempo.” (IndustriALL, Inditex, 2014)

Las declaraciones por parte del secretario general Jyrki Raina son positivas, sobre todo teniendo en cuenta las dificultades en el ámbito sindical y negociación colectiva del sector textil. Sin embargo, dichas medidas se vieron ineficientes en determinados periodos por incidentes como el que tuvo lugar tras un incendio en una de las fábricas de suministro de la empresa española, causando el fallecimiento de tres personas (dos de ellos, menores de edad) o la denuncia conjunta que interpusieron la ONG (Organización No Gubernamental) “La Alameda y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina acusando a Zara de subcontratar la producción a talleres clandestinos que esclavizan inmigrantes”. (Schaerer, 2013)

El 8 de julio de 2014, la empresa Inditex y el sindicato Industrial Global Union renovaron el acuerdo para que se mantengan las condiciones pactadas y el compromiso con los derechos humanos y sindicales fundamentales a lo largo de la cadena de suministro. Las marcas principales de la EMN son “Zara, Zara Home, Massimo Dutti, Pull & Bear, Bershka, Oyso, Uterqüe, Lefties y Stradivarius”. La multinacional vende en 202 mercados a través de internet y en 96 mercados mediante sus más de siete mil tiendas. (Guguen, 2014)

3.2. Gamesa

Gamesa, conocida actualmente como “Siemens Gamesa Renewable Energy, anteriormente Gamesa Corporación Tecnológica y Grupo Auxiliar Metalúrgico, es una multinacional española de nuevas tecnologías dedicadas a la energía eólica, cuya forma legal es sociedad anónima, fundada en 1976 con sede en Zamudio, Vizcaya (España)”. “La empresa cuenta con más de veintitrés mil empleados y se ha posicionado como líder en su sector, con más de treinta y cinco años de experiencia y tres unidades de negocio, Onshore, Offshore y Servicios” (Wikipedia, 2019).

Su actividad de fabricación incluye la producción de torres a través de la empresa Windar Renovables, empresa parcialmente constituida por Gamesa. En lo que se refiere a España, se encuentra en pleno proceso de disminución de producción ya que entre los años 2009 y 2013 cerró varios centros importantes de utillaje, embalaje y fabricación en todo el territorio nacional (Alimarket, s.f.).

La multinacional “cuenta con capacidad de diseño y desarrollo tecnológico de aerogeneradores, además de la capacidad integral de producción, que abarca la fabricación de palas, raíces de pala, moldes para la fabricación de palas, multiplicadores, generadores, convertidores y torres”. “La comercialización y mantenimiento de estos equipos se realiza a escala mundial, casi una treintena de países ya han sido suministrados por Gamesa” (Wikipedia, 2019).

El 18 de febrero de 2015, Gamesa e IndustriALL Global y los sindicatos nacionales “Unión General de Trabajadores (UGT)” y “Comisiones Obreras (CC.OO)” firmaron el primer AMI con el objetivo de garantizar los derechos laborales en el sector de las energías renovables.

“El acuerdo se aplicará a todas las empresas que conforman el grupo Gamesa y a todos los trabajadores que las componen, incorporando nuevas cláusulas que fortalezcan los derechos de los trabajadores y sindicatos como por ejemplo”:

- “Principio de neutralidad”
- “Preeminencia de los convenios internacionales frente a posibles normativas nacionales demasiado laxas”
- “Derecho de acceso a los centro de trabajo por los representantes de los trabajadores”
- “Potenciación de las redes sindicales”

“Una de las cláusulas novedosas que merecen mención aparte, reside en que la dirección de Gamesa realizará el seguimiento y supervisión del acuerdo de forma conjunta con IndustriALL Global Union y los sindicatos españoles (UGT Y CC.OO) implantando un órgano de coordinación y seguimiento que mantenga reuniones continuas y que emita cada dos años un informe sobre el grado de aplicación del acuerdo con el objetivo de mejorarlo”.

En líneas generales, el AMI de Gamesa establece:

1. “El desarrollo y protección de los trabajadores a nivel mundial como base fundamental”
2. “Refuerzo de aspectos sociales, laborales y ambientales incluidos en el Código del Grupo, facilitando la seguridad y salud en el trabajo, condiciones laborales y la igualdad de oportunidades”.
3. “Su ámbito de aplicación repercutirá en las sociedades que componen la multinacional y a todos sus trabajadores. Actualmente, la empresa, con sede España desarrolla su actividad en Alemania, Austria, Brasil, Bulgaria, Chile, China, Costa Rica, EE.UU., Egipto, Finlandia, Francia, Grecia, Honduras, Hungría, India, Irlanda, Italia, Marruecos, México, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía, Sri Lanka, Suecia, Turquía y Uruguay, además de España”.
4. “El respeto a los derechos sociales, fundamentalmente los de ámbito laboral y representación sindical, humanos, libertades públicas e igualdad de oportunidades basándose en el principio de mérito y asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier condición personal, física o social. El cumplimiento de los compromisos en consonancia con los convenios de la OIT relativos a la edad de acceso al trabajo, al trabajo infantil, forzado o la no discriminación, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la libertad sindical y la protección del derecho organización y negociación colectiva son pilares fundamentales el acuerdo”.
5. “El principio de neutralidad, siguiendo la aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, que exigen a la multinacional que respete las decisiones de los trabajadores en la elección de sus representantes”.
6. “El rechazo al soborno y a la corrupción”

7. “Dar a conocer a sus proveedores y contratistas los contenidos del AMI”
8. “La supervisión conjunta (empresa y sindicatos) de la aplicación de este acuerdo a través de los mecanismos establecidos en el mismo”.

El secretario general de UGT, Carlos Romero, dijo que:

“El compromiso sobre el desarrollo y protección de los trabajadores debe traspasar las fronteras y es la base en la que se fundamenta este acuerdo de ámbito mundial que se ha firmado hoy en Madrid y que sitúa la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones laborales y la igualdad de oportunidades como claves de su acción”

Así como, Jyrki Raina, secretario general de IndustriALL Global Union dijo que:

“IndustriALL está convencida de que los acuerdos marco globales son instrumentos importantes para la organización sindical y la mejora de las relaciones laborales en las empresas multinacionales y sus filiales”. (IndustriALL, 2015)

Estas dos conclusiones por parte de la fuerza sindical vinculantes a este acuerdo parecen ser optimistas con la consecución del AMI y los resultados obtenidos. Sin lugar a dudas, estamos siendo testigos de que son pioneros en la materia (relacionados con las energías renovables), lo cual hace que en mi opinión, este tipo de acuerdos tengan un valor añadido, ya que si estamos de acuerdo en que el fenómeno de la globalización tiene que estar regulado, y el del compromiso con el medio ambiente satisfecho, habrá que destacar la labor de los que dieron el primer paso. Otra cuestión, es la de la efectividad y total cumplimiento por parte de los mismos, que en ocasiones no es tal, pero por lo menos las primeras pautas, parecen marcadas.

4. CONCLUSIONES

Un elemento indispensable en la vida de las personas, es el trabajo, que se basa no solamente en que las personas generen riqueza para cubrir sus necesidades, sino también tiene como objetivo dignificar a las personas, hacer que se sientan productivos, que creen valores, que se sientan útiles, y de esta manera promover la integración social. No obstante, cada estado entiende a su manera la importancia del trabajo decente, y en consecuencia podemos decir que es un concepto en constante formación donde intervienen aspectos socio-políticos. El trabajo tal y como lo conocemos hoy día, ha tenido un proceso evolutivo en el que se han ido regulando y mejorando las condiciones a lo largo de los siglos, encontrándonos en un momento donde llevar el trabajo decente a todos los puntos del planeta es el objetivo prioritario.

Durante el siglo XX, como se ha señalado en el apartado 1.2, los antecedentes de esta noción (trabajo decente), los encontramos en primer lugar en la constitución de la OIT (1919), donde se establecía la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores. Posteriormente la Declaración de Filadelfia (1944) reconocía la obligación de la OIT a adoptar una serie de medidas en materia de salarios y ganancias, antes que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de (1948) contemplara el derecho a la seguridad social, a los seguros en caso de desempleo, invalidez o enfermedad profesional entre otros. Por otro lado, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995) y el Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) destacan velar por la existencia de buenos puestos de trabajo, una remuneración justa y el derecho de huelga, así como la limitación de la jornada laboral. Ya entrada la segunda mitad del siglo XX, la Conferencia Internacional del trabajo (1988) reconoce el derecho a respetar los derechos fundamentales en su lucha contra el trabajo forzoso, discriminación en materia de empleo y el trabajo infantil. En este sentido, Naciones Unidas (2005) implantó el trabajo decente para mujeres y jóvenes como objetivo central de las políticas nacionales e internacionales y resaltó la importancia de los Programas de Trabajo Decente por País como ruta ayudar a los países a conseguir sus objetivos, garantizando a las personas un trabajo digno teniendo en cuenta los derechos fundamentales.

Las formas de producción han cambiado en las últimas décadas, como consecuencia de ello, regular las formas y condiciones de los trabajadores teniendo en cuenta la libertad de los mercados para elegir el lugar de producción no es tarea fácil, como pusimos de manifiesto en el apartado 1.4 donde vimos que llevar el trabajo decente a las cadenas mundiales de suministro resulta difícil de regular, ya que la mayoría de productos son fabricados en un país, y montados y fabricados en otro distinto. Dichas cadenas establecen novedosas posibilidades de empleo debido a la subcontratación y deslocalización de la producción, contribuyendo al aumento de la desigualdad y de la pobreza. Los elementos fundamentales para proteger el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro son las organizaciones que defienden los derechos humanos, las organizaciones de consumidores, y la Declaración Tripartita, ésta última orientada a cambiar conductas y acciones de las empresas ayudando al proceso económico y global.

En este sentido, aparecen los AMI para tratar de facilitar la labor de aplicación del trabajo decente. Estos acuerdos aparecen a principios del siglo XXI para garantizar que las EMN respetan las mismas normas en todos los países donde operan, debiendo lograr la participación de las FSI como suscriptoras e incluyendo el reconocimiento de los derechos específicos de la OIT en sus convenios. Las funciones de los AMI, como se han puesto de relieve a tratar en el apartado 2.2.1, no son las mismas dependiendo del enfoque desde el que se mire, ya que para las empresas multinacionales se entienden como normas negociadas de obligado cumplimiento en determinados sectores económicos, y para los sindicatos son elementos que contribuyen a la consolidación de estructuras representativas a nivel mundial. Dicho esto, desde ambas posiciones se aprecia un punto de vista devaluado del papel que pueden desempeñar estas

herramientas en la ordenación global de las relaciones laborales. Sin embargo, con independencia de sus respectivas motivaciones, tanto por parte de la Federación Sindical Mundial (FSM) como por parte de las EMN se apuesta claramente por compatibilizar la voluntariedad de la RSE con la incorporación de medidas concretas en proceso de diálogo social y negociación colectiva, lo que, sin duda, supone un cambio de enorme trascendencia a la hora de valorar el alcance de las políticas laborales adoptadas en este ámbito.

En cuanto a los ámbitos de aplicación de los acuerdos, desarrollados en el apartado 2.2.2, se dividen en funcional, geográfico y temporal. Dentro del ámbito geográfico es importante señalar que es la propia organización de las multinacionales la que dificulta que el acuerdo se aplique de forma precisa, entorpeciendo el cumplimiento del AMI a los contratistas y subcontratistas. La mayoría se han firmado por multinacionales pertenecientes al sector del automóvil debido al fuerte poder sindical y a que la actividad productiva se estructura mediante cadenas de valor supeditadas por empresas que ejercen de productores, al contrario del sector textil donde la posesión es parte de la EMN que actúa como comprador regularizando la cadena de suministro. En el ámbito geográfico, la peculiaridad más alarmante la tenemos debido a las diferencias estructurales existentes entre el modelo anglosajón (economía liberal y de mercado) y el modelo socioeconómico europeo (economía social y de mercado), que repercute en que existan más complicaciones para llegar a acuerdos. En este sentido podemos concluir que la cultura europea ha favorecido un contexto mejor para la negociación de acuerdos, además del grado de consolidación de las estructuras sindicales en la sede principal de la empresa.

Por otra parte, para estudiar el contenido del AMI, como vimos en el apartado 2.2.3, hay que tener en cuenta las materias tratadas, los niveles de protección establecidos y los mecanismos de supervisión de los mismos. En este sentido y de acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior serán más enriquecedores y heterogéneos los acuerdos circunscritos al ámbito europeo, que en su mayoría están regulados por encima del marco legal establecido de acuerdo al principio de adicionalidad, cuyo objetivo es complementar y mejorar la propia normativa laboral en cada zona geográfica.

Las FSM tratan de añadir mecanismos de control y supervisión para garantizar más contundencia a los contenidos del acuerdo. De acuerdo a los modelos de seguimiento y control vistos con anterioridad en el punto 2.5 podemos concluir que lo ideal es una supervisión conjunta que cuente con la participación de los sindicatos para transmitir información sobre el grado de cumplimiento del acuerdo.

Una de las conclusiones que se derivan del análisis de las multinacionales vistas en el apartado 3, es que el sector de actividad en el que ejerce su actividad es fundamental para entender la dificultad del cumplimiento del AMI, ya que el poder sindical varía dependiendo del sector en el que operen, por lo tanto, los objetivos y el análisis de la efectividad del acuerdo no son los mismos. No es lo mismo garantizar las condiciones pactadas en el caso de Inditex, donde su producción está mucho más repartida, teniendo más obstáculos para ejercer poder de sindicación y afectando a más trabajadores, que Gamesa, que opera en un sector donde la fuerza sindical viene forjada de décadas anteriores, además de la diferencia del número de trabajadores y de la formación profesional adquirida.

A tenor de lo expuesto, puede confirmarse que el crecimiento de acuerdos transnacionales suscritos por EMN de los esenciales sectores de actividad unido al incipiente ejercicio de una negociación de ámbito sectorial, por un lado, y la implantación de contenidos cada vez más incisivos, por otro, ponen de manifiesto que estamos ante un mecanismo que puede cumplir un importante papel en la ordenación global de las relaciones laborales.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alimarket. (s.f.). *GAMESA EÓLICA, S.L. (FABRICACIÓN - AEROGENERADORES)*. Obtenido de <https://www.alimarket.es/empresa/10002744/GAMESA-EOLICA--S-L->
- Anónimo. (2020). *Ministerio de Servicios Sociales y Agenda 2030*. Obtenido de Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico: <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo8.htm>
- Baeza, R., Llopis, E., & Rocha, F. (2011). *El trabajo decente en España (Informe núm. 41)*. Obtenido de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe41.pdf>
- Cámara de Comercio de Sevilla. (2018). Formas de reducir costes en las empresas.
- Canales, A. (22 de Enero de 2019). *Para un futuro de trabajo decente, se necesita priorizar a las personas*. Obtenido de <https://www.iglesiaporeltrabajodecente.org/2019/01/25/para-un-futuro-de-trabajo-decente-se-necesita-priorizar-a-las-personas/>
- Cariola, E. (2015). *Volver a los fundamentos: sindicación, negociación colectiva y promoción de un marco de trabajo decente en las cadenas de suministro globales*. . Obtenido de Boletín Internacional de Investigación Sindical: Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, 7(1-2), 9-15.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf
- Correa, M. (2016). *Acuerdos Marco Internacionales*. Valencia: Tirant lo blanch.
- DRAE. (2018).
- Egger, P., & Sengenberger, W. (2001). *Problemas y políticas del trabajo decente*. *Boletín Cinterfor*, 151, 27-68. Obtenido de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/eggseng.pdf
- Gabriel, N. d. (1997). Alfabetización y escolarización en España. *Revista de educación*, núm. 314, 213-243.
- Ghiotto, L., & Pascual, R. (2013). Trabajo decente versus trabajo digno. *Voces en el Fénix*.
- gobierno, V. s. (2020). <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo8.htm>.
- Grau, A. B. (2015). Sobre el Trabajo Decente: La Formación Del Concepto. *Derecho & Sociedad*, 10.
- Guguen, L. (8 de julio de 2014). *IndustriALL*. Obtenido de La IndustriALL renueva el acuerdo con el minorista de moda mas grande del mundo: <http://www.industrialunion.org/es/la-industrial-renueva-el-acuerdo-con-el-minorista-de-moda-mas-grande-del-mundo>
- Hadwiger, F. (s.f.). *Acuerdos marco internacionales*. Obtenido de Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434253.pdf

- Harding, R. (11 de Agosto de 2017). Los fabricantes desplazan su producción a otros rincones de Asia. *Expansión*.
- IndustriALL. (14 de julio de 2014). *Inditex*. Obtenido de <http://www.industriall-union.org/es/inditex>
- IndustriALL. (22 de enero de 2015). Obtenido de signs global union agreement with Total: <http://www.industriall-union.org/industriall-signs-global-union-agreementwith-total>.
- IndustriALL. (18 de Febrero de 2015). *Gamesa, IndustriALL Global Union y las federaciones de industria de UGT y CCOO firman un acuerdo mundial de derechos laborales*. Obtenido de <http://www.industriall-union.org/es/gamesa-industriall-global-union-y-las-federaciones-de-industria-de-ugt-y-ccoo-firman-un-acuerdo>
- Levaggi, V. (9 de agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Naciones Unidas. (1948). Obtenido de Declaración Universal de los Derechos Humanos: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Naciones Unidas. (1955). *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Documento A/CONF.166/9. Copenhague*. Obtenido de <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/cumbre/cumbredessocial1995.pdf>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Naciones Unidas. (2005). *Documento Final de la Cumbre Mundial 2005. Documento A/RES/60/1, resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Obtenido de http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/gaA.RES.60.1_Sp.pdf
- OIT. (1919). *Constitución de la OIT*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1
- OIT. (1944). *Declaración de Filadelfia*. Obtenido de <http://civilisac.org/civilisweb/wpcontent/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT-1.pdf>
- OIT. (1988). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- OIT. (1991). Obtenido de Constitución de la OIT: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- OIT. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://goo.gl/oBPPKx>.
- OIT. (2005). *Los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT*. Obtenido de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_638_span.pdf

- OIT. (2006). *Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: 4ª edición.
- OIT. (31 de enero de 2007). Obtenido de http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_080725/lang--es/index.htm.
- OIT. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
- OIT. (2011a). *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?* Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_153938.pdf
- OIT. (2016). *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. . Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf
- OIT. (en línea de 2017). Obtenido de <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>.
- Pascual, L. G. (2013). Trabajo decente versus trabajo digno Acerca de una nueva concepción del trabajo. *Voces en el Fénix*.
- Platzer. (2014). *Los Acuerdos Marco Internacionales, ¿Un instrumento para imponer los Derechos Humanos Sociales?* Fundación Friedrich Ebert.
- Rodgers, G. (2002). *El trabajo decente como una meta para la economía global*. *Boletín Cinterfor*, 153, 9-28. Obtenido de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf
- Sanguinetti, R. (2015). *(Dir) La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*. Madrid: Cinca.
- Schaerer, L. (17 de Mayo de 2013). *Derechos Humanos: La multinacional Española cuenta con talleres clandestinos*. Obtenido de Zara produce en condiciones de esclavitud en Argentina: <https://www.diagonalperiodico.net/global/zara-produce-condiciones-esclavitud-argentina.html>
- Schömann, Sobczak, Voss, & Wilke. (2008). *Códigos de conducta y Acuerdos Marco Internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*. Bruselas: ETUIREHS.
- Thomas, M. (2010). *Global industrial relations Framework agreements and the regulation of international labor standards*. *Labour Studies Journal*.
- Vidal, M. (s.f.). "Los Acuerdos Marco Internacionales ¿De la Responsabilidad Social Empresarial a la negociación colectiva supranacional?" . Obtenido de <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/852.pdf>
- Wikipedia. (17 de junio de 2019). *Gamesa*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Siemens_Gamesa
- Wikipedia. (19 de junio de 2019). *Inditex*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Inditex#Marcas_Inditex

Zubero, i. (s.f.). Trabajo decente: iluminando una realidad cada vez más oscura. *Se busca trabajo decente*.

Zubero, I., Sen, A., & Stiglitz, J. (2007). *Se busca Trabajo decente*. Ediciones HOAC.

