



La negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza mundial del trabajo del futuro

Manuel Correa Carrasco

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III de Madrid*

Extracto

En el contexto de la globalización, la desintegración y digitalización de los procesos productivos por parte de las empresas constituyen, sin duda, los factores más determinantes en la transformación experimentada por las estructuras socioeconómicas en la actualidad. La creación de redes de empresas multinivel, donde concurren un número indeterminado de agentes (contratistas, subcontratistas, proveedores) que intervienen en la cadena de suministro diseñada por la empresa principal, se concibe como una estrategia dirigida a la reducción de costes laborales y encuentra su máxima expresión cuando trasciende las fronteras nacionales y prescinde de los eventuales límites o restricciones que pudieran derivarse de las regulaciones estatales. Ante la inoperancia de las tradicionales instituciones de protección jurídica, concebidas a escala estatal, el objetivo del presente estudio es, precisamente, analizar el papel que puede desempeñar la negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza del trabajo asalariado a nivel global, tomando como referente experiencias como las que, de forma paradigmática, representa la adopción de acuerdos marco internacionales en el seno de empresas multinacionales y otras iniciativas de interés.

Palabras clave: negociación colectiva transnacional; acuerdos marco internacionales; trabajo decente; gobernanza global del trabajo asalariado.

Fecha de entrada: 02-05-2019 / Fecha de aceptación: 13-06-2019

Cómo citar: Correa Carrasco, M. (2019). La negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza mundial del trabajo del futuro. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 65-92.



Transnational collective bargaining as an instrument of world governance of the work of the future

Manuel Correa Carrasco

Abstract

In the context of globalization, the disintegration and digitalization of productive processes by companies are undoubtedly the most determining factors in the transformation experienced by the socioeconomic structures. The creation of networks of multilevel companies, where an undetermined number of agents (contractors, subcontractors, suppliers) are involved in the supply chain designed by the main company, is conceived as a strategy aimed at reducing labor costs, and finds its maximum expression when it transcends national borders and dispenses with any limits or restrictions that may arise from state regulations. Given the ineffectiveness of the traditional institutions of legal protection, conceived at the state level, the objective of this paper is precisely to analyze the role that transnational collective bargaining can play as an instrument of governance of salaried work at a global level, taking as a reference experiences like those that, in a paradigmatic way, represent the adoption of International Framework Agreements within multinational companies and other initiatives of interest.

Keywords: transnational collective bargaining; international framework agreements; decent work; global governance of wage labour.

Citation: Correa Carrasco, M. (2019). Transnational collective bargaining as an instrument of world governance of the work of the future. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 65-92.





Sumario

1. Introducción
 2. La descentralización y fragmentación de la producción a escala global: su proyección sobre el trabajo asalariado
 3. La necesidad de una gobernanza mundial de las relaciones laborales: la regulación del trabajo en las cadenas de suministro transnacionales
 4. El papel de la negociación colectiva en la gobernanza transnacional de las relaciones laborales: especial referencia a los AMI
 - 4.1. La negociación colectiva europea y sus limitaciones
 - 4.2. Los AMI y sus potencialidades
 5. Perspectivas de futuro: hacia el paulatino desarrollo de la autonomía colectiva transnacional
 6. Las recientes experiencias en el sector textil como modelos de referencia en materia de negociación colectiva transnacional
 - 6.1. El Acuerdo de Inditex como paradigma de regulación de las relaciones laborales en la cadena de suministro
 - 6.2. La peculiaridad del Acuerdo global de Mango
 - 6.3. El Acuerdo de Bangladesh como manifestación de negociación colectiva sectorial o multiempresarial
 - 6.4. Otras iniciativas de interés: el «Proyecto ACT» y el impulso de la negociación sectorial en las cadenas de suministros locales
 7. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

Constituye un lugar común en el actual debate sobre el futuro de las relaciones laborales la aseveración relativa a la magnitud de las consecuencias que proyecta sobre el derecho del trabajo el conjunto de transformaciones sociales operadas por la acelerada globalización, terciarización y digitalización de la economía. Sin embargo, suele pasar desapercibido el trasunto argumental de tan manida afirmación. Es decir, el papel que puede desempeñar el derecho del trabajo para corregir los desequilibrios estructurales que, con renovada formulación, vuelven a suponer una grave amenaza para la convivencia social. No hay que olvidar que, precisamente, esta función ha sido consustancial a su propia esencia y razón de ser en tanto que producto histórico, lo que le ha permitido ocupar un lugar sin parangón en el contexto del ordenamiento jurídico.

La centralidad del derecho del trabajo en la preservación de la paz social y en el mantenimiento de la convivencia humana es, por otra parte, fácilmente perceptible. No en vano, las principales amenazas que se ciernen sobre la estabilidad de nuestras sociedades modernas traen causa de la ruptura del contrato social inmanente a las mismas, asentado sobre una serie de valores y principios compartidos que giraban en torno al carácter medular del trabajo en el logro de las aspiraciones individuales y colectivas. La frustración de estas expectativas vitales, ante los crecientes niveles de desigualdad y estratificación social, es de enorme calado y está conduciendo a amplios sectores sociales a la búsqueda de alternativas que, a la postre, son incompatibles con un modelo de convivencia democrático¹.

Habría que invertir, por tanto, el orden en el que habitualmente se formulan los interrogantes en el contexto de incertidumbres en el que estamos inmersos en la actualidad. De este modo, antes que preguntarnos cómo inciden las aludidas transformaciones sobre el derecho del trabajo, quizá deberíamos cuestionarnos sobre cuáles serían las pautas evolutivas que han de marcar la adaptación de su estructura (instituciones y fuentes normativas) para que pudiera seguir cumpliendo la función que lo define en un entorno socioeconómico profundamente renovado.

¹ Sobre el tema, tratado con profusión en los últimos tiempos, son interesantes las reflexiones contenidas en las obras de Hernández (2014) y Standing (2013).

Las consecuencias de orden metodológico que trae consigo la mencionada operación analítica no son baladíes, pues se trataría de superar una concepción economicista del derecho del trabajo, en la que impera el análisis descriptivo de la norma jurídico-laboral que, inevitablemente, aboca a su consideración como un mero dato, y recuperar su carácter prescriptivo (en tanto que rama del ordenamiento jurídico), destacando su clara vocación de incidir sobre la realidad para ajustarla a las aspiraciones y expectativas del conjunto de la sociedad. Ello supondría, sin duda, un modo diferente de concebir la centralidad del derecho del trabajo. En efecto, más allá de la visión imperante en los últimos tiempos, y agudizada por la gravedad de la última crisis económica, según la cual el derecho del trabajo es el problema, lo que ha justificado las reformas acometidas en clave desreguladora, se trataría de situarnos en otra perspectiva, más amplia y menos sesgada, donde aparecería como la solución.

Para ello hay que partir de la premisa de que la globalización, la terciarización y la digitalización de la economía, como fenómenos incontestables, no deben aparecer inextricablemente vinculados a la desregulación, como, de forma interesada, se pretende hacer entender desde ciertas posiciones ideológicas (Forrester, 2001, pp. 17-18). Antes al contrario, suponen un reto que es preciso afrontar desde una visión renovada de la dimensión (proyectada sobre las formas, ámbitos y contenidos) que ha de adoptar la ordenación de las relaciones de producción (Lyon-Caen, 2004).

Desde esta perspectiva, si el progresivo deterioro del trabajo asalariado trae causa de un cambio de paradigma en la organización de la producción a nivel global, todo el aparato institucional del derecho del trabajo (fuentes e instituciones) debe experimentar una mutación que le permita «sobrevivir» en este nuevo «ecosistema» y, consecuentemente, cumplir su función última que, como se ha señalado, no es otra que propiciar la existencia de los equilibrios necesarios para garantizar la convivencia humana.

El objetivo del presente estudio es, precisamente, analizar el papel que, como fuente genuina del derecho del trabajo, puede desempeñar la negociación colectiva en la gobernanza del trabajo asalariado a nivel global, tomando como referente experiencias como las que, de forma paradigmática, representa la creciente adopción de acuerdos marco internacionales (AMI) en el seno de empresas multinacionales (EMN) y otras iniciativas de interés dirigidas a la progresiva regulación de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral en el seno de las cadenas mundiales de suministro.

2. La descentralización y fragmentación de la producción a escala global: su proyección sobre el trabajo asalariado

La desintegración de los procesos productivos por parte de las empresas constituye, sin duda, uno de los factores más determinantes en la transformación experimentada

por las estructuras socioeconómicas en la actualidad. La creación de redes de empresas multinivel², donde concurren un número indeterminado de agentes (contratistas, subcontratistas, proveedores) que intervienen en la cadena de valor diseñada por la empresa principal, se concibe como una estrategia dirigida a la reducción de costes laborales, y encuentra su máxima expresión cuando trasciende las fronteras nacionales y prescinde de los eventuales límites o restricciones que pudieran derivarse de las regulaciones estatales.

La capacidad de las EMN para optimizar sus beneficios mediante la deslocalización de la producción a escala global, maximizada por la progresiva digitalización de la economía, ha convertido a las mismas en verdaderas potencias económicas, siendo habitual que su peso económico supere con creces el producto interior bruto (PIB) de muchos Estados soberanos. El protagonismo de las EMN ha crecido en función inversamente proporcional al de los Estados que, a la postre, se muestran incapaces de regular una realidad que, por su dimensión global, convierte en obsoletos e inútiles los tradicionales instrumentos de protección jurídica, concebidos a escala nacional.

Los efectos perniciosos de una competencia global basada en la reducción de costes laborales (*dumping social*)³, sin embargo, no solo se proyectan sobre aquellos países que carecen de un sistema adecuado de protección de los derechos sociales fundamentales (modelo asiático), sino que, en el contexto de una marcada interdependencia económica, acaban forzando a la baja los niveles de tutela existentes, en mayor o menor medida, en los países desarrollados (especialmente, en el ámbito del llamado «modelo social europeo»).

En uno y otro caso, resulta cada vez más patente la inoperancia de los Estados para afrontar esta nueva realidad y proporcionar respuestas satisfactorias a los déficits de protección del trabajo asalariado. En el primero de ellos, porque los países en desarrollo no pueden permitirse renunciar al potencial económico (inversiones de capital y creación de empleo) que trae consigo la implantación de una parte del proceso productivo deslocalizado por la EMN. En el segundo, porque los países desarrollados, espoleados por la necesidad de afrontar la pérdida de competitividad de las empresas nacionales (agravada en coyunturas económicas adversas), contribuyen al desmantelamiento progresivo de los sistemas de protección social existentes, situando al poder normativo estatal en una lógica perversa, contraria al marco axiológico que rige el pacto constitucional en el que se inserta y sometida a una espiral de imprevisibles consecuencias.

² Sobre la complejidad de este fenómeno y sus repercusiones sobre el mundo del trabajo, *vid.* el completo análisis de Sanguineti (2016).

³ Destacando el carácter determinante de este factor en la ineficiencia actual del derecho del trabajo, Lyon-Caen (2004, p. 51).

3. La necesidad de una gobernanza mundial de las relaciones laborales: la regulación del trabajo en las cadenas de suministro transnacionales

En el ámbito jurídico-laboral, la problemática descrita puede ser abordada desde diversas perspectivas analíticas, todas ellas de interés para realizar un diagnóstico certero de la misma y buscar respuestas satisfactorias en aras de afrontar los déficits de protección social actualmente existentes. De este modo, el análisis puede ir dirigido a evaluar el impacto de la descentralización productiva, tanto a nivel nacional como internacional, y centrarse, bien en los aspectos individuales de la relación de trabajo, bien en el ejercicio de los derechos colectivos.

Ello no obstante, si se parte de la premisa de que las tradicionales instituciones jurídico-laborales, concebidas en su dimensión estatal, son insuficientes para afrontar con solvencia los complejos problemas planteados por las nuevas formas de organización de la actividad productiva, la opción metodológica más fecunda es aquella que, desde una perspectiva holística, tenga la virtualidad de integrar todos los elementos relevantes para hallar la clave de bóveda en la construcción de un sistema de gobernanza mundial de las relaciones laborales.

En la línea argumental descrita, pocas dudas suscita la centralidad que debe ocupar en el análisis el fenómeno de las cadenas de suministro mundiales. Y no solo por su incontestable dimensión cuantitativa, verificable mediante la constatación de que la quinta parte del empleo mundial se ubica en las mismas –Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015)–, sino por su proyección, en términos cualitativos, sobre el trabajo asalariado en el resto del planeta. En otras palabras, en el contexto de una economía globalizada e interdependiente, las prácticas de *dumping* social desarrolladas por las EMN mediante la desintegración de los procesos productivos en cadenas de producción transnacionales acaban afectando a la calidad del empleo global.

Por un lado, porque impiden una mejora de los ínfimos niveles de protección existentes en los países en desarrollo (modelo asiático), dificultando, incluso, la aplicación de los más básicos y elementales estándares de tutela acuñados internacionalmente, identificables en los comprendidos en instrumentos como el Pacto global o la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales, referentes ambos de los Principios rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (2011), que, a su vez, ha supuesto la actualización de las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2011). En este sentido, hay que tener en cuenta que para muchos países en desarrollo (modelo asiático), la industria textil, implantada mediante la deslocalización de las EMN, representa el principal pilar económico⁴. Por tanto, no pueden permitirse perder la oportu-

⁴ Es el caso de Camboya, que provee a grandes marcas de ropa, como H&M, GAP, Levi Strauss & Co., Adidas, Target, y cuyo PIB depende casi en exclusiva (90 %) de la industria textil.

nidad de atraer inversiones, aunque ello exija mantener unos niveles bajos de protección social (salarios por debajo del nivel de subsistencia, jornadas ilimitadas, ausencia de medidas preventivas frente a riesgos laborales, trabajo infantil, trabajo esclavo femenino⁵) que garanticen el ahorro de costes laborales⁶.

Por otro lado, porque, en un mercado global, integrado y competitivo, suponen un deterioro notable y progresivo de los niveles de protección existentes en los países desarrollados (modelo social europeo), abocando a la precarización del empleo y a la extensión del fenómeno del «trabajador pobre» (*working poor*). En definitiva, a pesar de que estamos ante una nueva realidad socioeconómica, constatamos el carácter perdurable de la conocida máxima contenida en la Declaración de Filadelfia (1944), a tenor de la cual «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».

La regulación del trabajo en las cadenas de valor transnacionales constituye, por tanto, el principal modo de atajar, tanto la ausencia de trabajo decente en los países en desarrollo, como la progresiva precarización del empleo que experimentan los países desarrollados. La búsqueda de fórmulas que respondan de forma satisfactoria a este reto se enfrenta, sin embargo, a los problemas que se derivan de la configuración eminentemente estatista de la comunidad internacional, es decir, de la ausencia de un verdadero poder normativo supranacional distinto de los Estados, que son, al mismo tiempo, reguladores y regulados. De ahí que se haya señalado, con acierto, que el derecho global es más «horizontal» que «vertical» (Cassese, 2006).

En este sentido, sin embargo, cabe destacar que se produce una falta de simetría entre la transferencia de soberanía en el plano económico (especialmente perceptible en el ámbito europeo) a instancias supranacionales, por un lado, y la preeminencia del orden estatal en la protección de los derechos laborales, por otro. Todo ello aboca a la inexistencia de un orden jurídico global con capacidad suficiente para compeler, tanto a los Estados como a las propias EMN, al cumplimiento de los compromisos contenidos en los principales instrumentos internacionales elaborados en la materia.

Ante el progresivo debilitamiento de los Estados como centros de poder y una vez constatada su progresiva inoperancia para cumplir su función de garantizar un elenco de derechos sociales básicos a los ciudadanos (ciudadanía social), es preciso apostar por el establecimiento de mecanismos de gobernanza transnacional en las diferentes esferas de

⁵ En este sentido, es destacable el compromiso adquirido por algunas EMN (como Inditex) para la erradicación de prácticas de explotación tan deleznable como la conocida como «Plan Sumangali» en la industria textil de Tamil Nadu (India).

⁶ Garantía que, en ocasiones, se materializa en la represión gubernamental frente a las reclamaciones de los trabajadores relativas a la mejora de sus condiciones de trabajo, como ha ocurrido en el sector textil en países como Camboya.

regulación concernidas (social, pero también económica, financiera, comercial y medioambiental). Solo así, podría resolverse satisfactoriamente la tensión dialéctica existente entre la tentación de aprovechar las oportunidades y ventajas competitivas de la deslocalización, por un lado, y la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en un contexto, el transnacional, donde los instrumentos acuñados a nivel estatal (autónomos o heterónomos) se muestran claramente ineficientes.

No se trata, desde luego, de una tarea fácil, si tenemos en cuenta las resistencias que aún se aprecian incluso en espacios tan integrados económicamente como la Unión Europea (UE), donde no se han erradicado completamente las prácticas de *dumping* social⁷ debido a la supeditación (aun estando jurídicamente al mismo nivel) de los derechos sociales a las libertades económicas (de establecimiento y de prestación de servicios⁸) y, consecuentemente, a la consideración de las normas laborales nacionales como un «obstáculo»⁹ a la construcción de un mercado comunitario de servicios desde la imperante «lógica de integración negativa» (Bano, 2008, p. 33). De ahí que, en última instancia, se haya invocado el respeto a los derechos fundamentales (entre ellos, los de huelga y negociación colectiva), y la «dimensión cívica» que confiere al derecho del trabajo, a la hora de encontrar un fundamento para garantizar la necesaria igualdad de trato de todos los trabajadores (Lyon-Caen, 2005, p. 503)¹⁰.

En el plano internacional, la problemática se centra en la búsqueda de fórmulas que permitan garantizar el cumplimiento de los estándares universales de protección laboral en aquellos países en los que se ha deslocalizado la producción por parte de una EMN, es decir, donde se ubican los distintos «eslabones» de la cadena de valor¹¹. Descartada la posibilidad de arbitrar soluciones de alcance global, como la que ofrecía la incorporación de obligaciones en materia laboral («cláusula social») en los acuerdos adoptados en

⁷ En la medida en que solo se han adoptado medidas de carácter fragmentario y ambivalente, como es el caso de las directivas sobre desplazamiento transnacional de trabajadores (Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996, y Directiva 2014/67/UE, de 15 de mayo de 2014). Críticamente, al respecto, Álvarez (2017).

⁸ Cuya plasmación más palmaria la encontramos, respectivamente, en las emblemáticas Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (SSTJUE) Viking y Laval, que, además, ponen en cuestión el papel de la autonomía colectiva en la construcción de una gobernanza europea (Lo Faro, 2008).

⁹ Según la amplia acepción dada al término por la jurisprudencia europea, se considera «obstáculo» todo aquello que pueda suponer un «malestar» o haga «menos atractivo» el ejercicio de una de las libertades económicas (*vid.* Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 31 de marzo de 1993, asunto C-19/92, Kraus).

¹⁰ En la misma línea, y como reacción a las mencionadas sentencias, *vid.* el Informe del Parlamento Europeo A6-0370/2008 y su Resolución sobre los retos para los convenios colectivos en la UE, aprobados ambos en su sesión de 22 de octubre de 2008. Un comentario al respecto en Rodríguez-Piñero (2008).

¹¹ En este sentido, *vid.* el mandato contenido en el apartado I.A.1 de los Principios rectores.

el seno de la Organización Mundial del Comercio (OMC)¹², y aunque con un alcance más limitado, cabe destacar al respecto algunas iniciativas, adoptadas tanto a nivel internacional como estatal, que tienen por objeto la aplicación extraterritorial de obligaciones impuestas a las EMN, por parte de los países donde se ubican sus sedes, dirigidas a garantizar, mediante medidas vinculadas a la «diligencia debida», el respeto de los derechos laborales más básicos.

Entre las de carácter internacional, destacan las guías sectoriales elaboradas por la OCDE con amparo en las Líneas directrices para empresas multinacionales anteriormente mencionadas, que afectan a sectores tan emblemáticos como la industria extractiva o la textil. En el plano nacional, son de interés experiencias como las que representa la *Transparency in Supply Chains Act* (2010), en California, la *Modern Slavery Act* (2015)¹³, en Reino Unido, o la *Loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre* (2017), en Francia. En la misma línea, como manifestaciones puntuales de esta tendencia, hay que destacar el ejemplo representado por el conocido como «Caso Nevsun», donde un tribunal canadiense acepta la jurisdicción para juzgar un supuesto de denuncias por parte de ONG de presuntas violaciones de derechos humanos (trabajo forzoso) producido en el exterior (Eritrea) por parte de una empresa minera nacional¹⁴.

Al margen del interés que puedan suscitar estos casos puntuales, en tanto que ejemplificativos de una línea de tendencia favorable a afrontar la problemática apuntada, la articulación de una respuesta adecuada a la misma solo cabe concebirla mediante la existencia de un instrumento que garantice la aplicación generalizada de los estándares laborales a

¹² Sobre el debate suscitado en su seno, relativo a la posibilidad de evitar la inevitable «carrera de igualación a la baja» en caso de no establecer exigencias en materia de derechos laborales, es ilustrativo el apartado dedicado por la OMC al análisis de esta problemática (OMC, 2015).

¹³ Aunque el proyecto de ley no lo contemplaba inicialmente, se acabó añadiendo una cláusula (finalmente contemplada en el art. 54 del texto legal, intitulado «Transparencia en la cadena de suministros») por la que se establecían una serie de obligaciones para las EMN en materia de protección de derechos humanos en sus respectivas cadenas de suministro. Entre tales obligaciones se encuentra la de realizar un informe anual donde se recojan las acciones emprendidas por las mismas para hacer efectivo su compromiso de luchar contra la esclavitud laboral. Un ejemplo al respecto, relativo a Inditex, puede consultarse en Inditex (2018).

¹⁴ Concretamente, como se recoge en Parlamento Europeo (2016, considerando M):

[...] la empresa canadiense Nevsun, propietaria del 60 % de participación de la mina de cobre y oro de Bisha, siendo el Gobierno propietario del otro 40 %, ha sido acusada de permitir el recurso al trabajo forzado en la construcción de su mina, tanto por la relatora especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea como en una querrela presentada en un tribunal canadiense; que Nevsun negó las acusaciones y ha rechazado las conclusiones de las Naciones Unidas.

Además del supuesto mencionado, existen sendos procesos abiertos por presuntas violaciones de derechos humanos en el ámbito laboral a otras dos empresas mineras canadienses que operan en Latinoamérica.

nivel global. En este sentido, y tomando plena consciencia de ello, en el seno del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (CDH-ONU), se ha constituido un grupo de trabajo intergubernamental para que se encargue de la elaboración de un «instrumento jurídicamente vinculante para las empresas transnacionales y otras empresas en materia de derechos humanos»¹⁵.

En efecto, partiendo de la premisa de que la libre actuación de los mercados, ajena a todo control institucional, aboca a una situación de «insostenibilidad social», y ante las carencias aplicativas detectadas en torno al marco normativo articulado por los Principios rectores, la adopción de un tratado vinculante (actualmente, en proceso) se concibe como el medio más idóneo para dotar de efectividad a los mismos. De ahí que la determinación de su alcance se formule en términos omnicomprendivos, de modo que se declara aplicable «a todas las violaciones de los derechos humanos ocurridas en el contexto de toda actividad empresarial de carácter transnacional» (art. 3), es decir:

[...] todas las actividades económicas con fines de lucro, entre otras, las actividades productivas o comerciales, realizadas por una persona física o jurídica, incluidas las efectuadas por medios electrónicos, que tengan lugar en dos o más jurisdicciones nacionales o entrañen acciones, personas o impactos en dichas jurisdicciones (art. 4.2).

Aunque con un carácter menos incisivo, y dentro del ámbito, más restringido, de la UE, se inscriben otras iniciativas similares, como la Resolución 2015/2315 (INI) del Parlamento Europeo, de octubre de 2016, sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países; o, de forma más específica, la Resolución del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2017, sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección –2016/2140 (INI)–, por la que se solicita a la Comisión Europea que presente una propuesta legislativa dirigida a implantar en el sector textil un sistema de diligencia debida (siguiendo las directrices contenidas en el punto II.B.17 de los Principios rectores y asumidas por la OCDE) que cubra a toda la cadena de valor, con el objeto de que se respeten los derechos de los trabajadores.

¹⁵ Dicho grupo fue creado por la Resolución 26/9 (2014) del Consejo de Derechos Humanos. Tras la tercera reunión de trabajo, celebrada en el mes de octubre de 2017, se publicó, con fecha 16 de julio de 2018, el «Borrador Cero» del mencionado tratado vinculante. En la cuarta reunión de este grupo, que se celebró en octubre de 2018, se pusieron de manifiesto las discrepancias existentes al respecto, centradas en torno a la eventual puesta en peligro de las inversiones extranjeras o al hecho de que pueda socavarse la soberanía de los Estados. Sorprende, sin embargo, que sean los países de la UE, entre otros (como Rusia o Brasil), quienes muestren una mayor resistencia a la creación del mencionado marco normativo.

4. El papel de la negociación colectiva en la gobernanza transnacional de las relaciones laborales: especial referencia a los AMI

Ante las insuficiencias estructurales propias de las soluciones de naturaleza heterónoma, y con independencia de que se acaben formalizando las emprendidas en el plano internacional, resulta de interés constatar el papel, subsidiario, alternativo o complementario, que pueden desempeñar al respecto las incipientes iniciativas de carácter autónomo, llevadas a cabo mediante procesos de negociación colectiva supranacional, que podrían concebirse como la fase germinal de un futuro desarrollo y consolidación de centros de poder normativo de dimensión transnacional. De este modo, partiendo de las virtualidades inherentes a la dinámica negocial, especialmente en lo que se refiere a la corrección de los desequilibrios del funcionamiento de mercado de trabajo y al consecuente efecto pacificador asociado a la misma, se trataría de buscar las fórmulas adecuadas para desplegar su función ordenadora sobre el plano global.

La configuración de los ámbitos funcionales y territoriales sobre los que puedan tener proyección dichos centros de poder normativo será diversa, pero su plena consolidación dependerá de la progresiva institucionalización, en el plano transnacional, de las tres vertientes o elementos estructurales que componen la autonomía colectiva (es decir, autoorganización, autotutela y autonormación). En esta línea, hay que poner de manifiesto el carácter esencial con el que la OIT contempla la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, en tanto que elementos imprescindibles en el logro de una globalización justa, al incluir los Convenios 87 y 98 entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que supone reforzar su vinculabilidad jurídica a nivel internacional, pues su aplicación ya no queda supeditada a la ratificación de los mismos. Ello supone conferir a la autonomía colectiva un papel medular a la hora de garantizar la protección del conjunto de los derechos de los trabajadores en el plano transnacional (Guarriello, 2012, p. 346). No hay que olvidar, por otra parte, las ventajas comparativas que son inherentes a una gobernanza autónoma frente a la rigidez de las regulaciones heterónomas, habida cuenta de la mayor capacidad de aquella para conciliar los peculiares intereses económicos y sociales presentes en cada uno de los ámbitos susceptibles de ordenación¹⁶.

4.1. La negociación colectiva europea y sus limitaciones

Desde esta perspectiva, merece una valoración crítica el modo en el que se ha concebido hasta ahora la llamada «negociación colectiva europea». Ciertamente, cabría pensar

¹⁶ En esta línea, preconizando una refundación del derecho del trabajo basada en el carácter preeminente de la negociación colectiva en la ordenación de las relaciones laborales, Barthélémy y Cette (2012).

que, en el contexto del desarrollo de iniciativas claves como la Estrategia europea para el empleo de Lisboa de 2000 y el nuevo marco de gobernanza previsto por la Estrategia 2020 y el Pilar europeo de derechos sociales, la negociación colectiva sectorial de dimensión europea podría recibir un impulso decisivo (García-Muñoz, 2017). En este contexto se enmarca la declaración recientemente aprobada por los interlocutores sociales europeos, la Comisión Europea y la Presidencia del Consejo Europeo titulada «Un nuevo comienzo para el diálogo social» (2016), donde se enfatiza acerca de la necesidad de propiciar «el aumento de la implicación de los interlocutores sociales en las políticas y la legislación de la UE y el compromiso de promover el diálogo social interprofesional y sectorial, incluidos sus resultados a todos los niveles».

Al margen de la declaración de intenciones contenida en tales instrumentos de carácter programático, no se aprecia, sin embargo, un decidido impulso a nivel institucional que suponga un fortalecimiento del papel de los sindicatos y asociaciones empresariales en la gobernanza europea, por lo que aquellas acaban agotándose en sí mismas y terminan adoleciendo de una real incidencia práctica. A las limitaciones propias de la configuración estructural de la autonomía colectiva en el marco institucional europeo, hay que añadir, además, la escasa voluntad que se percibe por parte de los interlocutores sociales en la construcción de un sistema europeo de negociación colectiva, tanto a nivel sectorial como de empresa, que tenga la virtualidad de superar los inconvenientes derivados de la falta de simetría entre la organización transnacional de la actividad económica y la protección estatal del trabajo asalariado, especialmente en lo que se refiere al recurso a prácticas de *dumping* social.

Desde esta perspectiva, el elevado grado de integración y convergencia en el plano económico (y, en menor medida, monetario) hubiera requerido un cierto paralelismo en el plano social. Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto con emblemáticas SSTJUE, como las relativas a los asuntos Viking y Laval, el alcance conferido a los (reiteradamente) proclamados derechos sociales fundamentales de la UE queda constreñido por un cierto sobredimensionamiento de las libertades económicas, dificultando notablemente que la autonomía colectiva desempeñe un papel relevante en el diseño de una gobernanza europea de las relaciones laborales (Rodríguez-Piñero, 2008, p. 4).

Tales carencias se proyectan en la práctica, como se aprecia en el incipiente desarrollo de la negociación colectiva sectorial a nivel europeo (García-Muñoz, 2017, p. 98), caracterizado por las limitaciones que se observan, tanto en el papel que juegan los interlocutores sociales, como en el alcance de sus contenidos, que, generalmente, no contemplan la regulación directa de condiciones de trabajo. Ello supone, sin duda, una restricción de las potencialidades inherentes a la negociación colectiva como institución funcionalmente concebida para lograr mayores dosis de progreso y justicia social mediante la ordenación equilibrada de las relaciones laborales, obviándose el hecho de que «es la mejora constante e ilimitada de las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos lo que justifica la existencia misma de la Unión Europea» (Tapia, 2008, p. 79).

En conclusión, a diferencia de lo que ha ocurrido en el caso de los AMI, la negociación colectiva europea no ha surgido de forma autónoma, sino que ha sido resultado del impulso de las instituciones. Su desarrollo y evolución futura van a estar, por tanto, indisolublemente unidos al papel que las mismas decidan conferirles (García-Muñoz, 2017), estando estos lastrados, en última instancia, por la limitación de competencias en materia social de la UE, en claro contraste con el poder normativo que (al menos, formalmente) siguen reteniendo los Estados (Miranda, 2018).

4.2. Los AMI y sus potencialidades

Partiendo de la premisa de que, en el contexto de la globalización económica, las ventajas competitivas asociadas a las cadenas mundiales de valor que obtienen las EMN se deben, principalmente, a la reducción de riesgos y responsabilidades (en la medida en que se estima que solo emplean al 6% de la fuerza de trabajo que interviene en sus procesos productivos) y al abaratamiento de los costes laborales derivados de la generalizada inaplicación de los estándares universales de protección laboral (salarios mínimos, limitaciones de jornada, salud y seguridad en el trabajo), aquellas han acabado asumiendo el compromiso de afrontar los efectos más lacerantes de tal dinámica organizativa, espoledas ante la crudeza de las situaciones de «insostenibilidad social» que generan (esclavismo laboral, trabajo infantil y otras formas de «trabajo no decente») y su indudable repercusión en el deterioro de la imagen de las mismas, habida cuenta de su proyección en la opinión pública.

La responsabilidad de las EMN en la búsqueda de soluciones satisfactorias al respecto deviene inobjetable, además, si tenemos en cuenta que las ganancias económicas derivadas de dicho modelo productivo las han convertido en verdaderas potencias económicas y, consecuentemente, en las grandes protagonistas del escenario global, en claro detrimento de los Estados, como hemos apuntado. Desde esta perspectiva, y en tanto que beneficiarias del modelo productivo de las cadenas de valor transnacional, las EMN han debido asumir, voluntariamente y por motivos vinculados a su reputación corporativa, el papel de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo existentes en las mismas, habiendo canalizado sus acciones por la vía de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Sin embargo, el recurso inicial a la elaboración de códigos de conducta unilaterales, concebidos como una respuesta adecuada frente a la problemática apuntada (Kreiser, 2005), no resultó ser una solución satisfactoria, debido, principalmente, a su creciente pérdida de credibilidad (al haber sido elaborados por una autoridad privada), su pobreza de contenidos y su escasa efectividad práctica, déficits de los que adolecían también los instrumentos de auditoría social vinculados a los mismos y que, a la postre, los acaba convirtiendo en meras declaraciones retóricas de alcance difuso (Molina, 2018, p. 10).

De este modo, y en aras de recuperar el deterioro de la imagen sufrido por las EMN (especialmente significativo en el sector textil), tales carencias fueron suplidas por la adopción

de AMI, de naturaleza bilateral y negociada, cuya aplicación se somete, habitualmente, al control de los sindicatos firmantes, por lo general, federaciones sindicales internacionales (FSI). En este sentido, es la propia participación de estos, tanto en el proceso de elaboración, como en el momento de su aplicación, el dato cualitativamente relevante desde una perspectiva renovada de la RSE (Comisión Europea, 2011), pues confiere a la postre una mayor dosis de credibilidad y legitimidad a este tipo de instrumentos.

Al margen de ello, la mayor calidad técnica, precisión y progresivo enriquecimiento de sus contenidos suponen una estimable mejora, en términos cuantitativos y cualitativos, del papel regulador de los AMI, habiéndolos convertido en instrumentos mucho más incisivos que los códigos de conducta. En suma, puede decirse que constituyen en la actualidad un auténtico cauce alternativo para la aplicación de los estándares internacionales en materia laboral, especialmente en aquellos lugares de trabajo donde la insuficiencia o la inoperancia de la protección estatal son más palpables¹⁷.

Desde esta perspectiva, hay que destacar la recepción en sus respectivos contenidos, a modo de «núcleo duro», del *corpus iuris* acuñado internacionalmente en materia de derechos sociales fundamentales, siendo habitual la referencia genérica a los cuatro estándares básicos recogidos en la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En la misma línea, también se suele hacer referencia al Pacto mundial de Naciones Unidas de 1999 (*UN Global Compact*), a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), a la Agenda de trabajo decente, a los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas (2011) y a la Declaración de principios de la OIT sobre las EMN y política social (1977), recientemente revisada (2017).

Además de esta especie de contenido mínimo, cabe destacar también la incorporación progresiva de nuevas materias (con remisión expresa a los respectivos convenios de la OIT), siendo comunes las referencias al salario «mínimo», «vital», «decente», «suficiente»; la regulación limitativa del tiempo de trabajo; y, especialmente, las medidas dirigidas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Este ámbito ha experimentado un destacado desarrollo en los últimos tiempos, aunque presenta aún carencias notables, entre las que destaca la escasa atención dedicada a los riesgos de naturaleza psicosocial, a pesar de constituir una problemática recurrente en el seno de las cadenas de suministro global, motivada, principalmente, por el acelerado ritmo de trabajo¹⁸.

¹⁷ Para un estudio más pormenorizado sobre la potencialidad ordenadora de estos instrumentos, *vid.* Correa (2016, pp. 39 y ss.).

¹⁸ Un caso significativo es el de la empresa taiwanesa Foxconn, contratista de Apple, donde se constató un alarmante número de suicidios que se vincularon a las deficientes condiciones de trabajo imperantes.

5. Perspectivas de futuro: hacia el paulatino desarrollo de la autonomía colectiva transnacional

La evolución futura de estas incipientes manifestaciones de negociación colectiva transnacional puede adoptar formulaciones diversas, tanto en lo que se refiere a sus contenidos, como en lo relativo a sujetos firmantes. De este modo, cabe la posibilidad de que existan acuerdos monográficos o relativos a «materias concretas» (trayendo a colación la terminología utilizada en el art. 83.3 Estatuto de los Trabajadores), como pueden ser el acoso sexual (es el caso del AMI Unilever-UITA) o la salud y seguridad laboral (AMI Arcelor-Mittal).

Igualmente, una variable respecto a la generalidad de estos acuerdos, que están negociados por las respectivas FSI, es la representada por aquellos otros firmados por la EMN y un sindicato de configuración estatal propio del país donde está ubicada la sede de la misma, que tienen por objeto la regulación de las relaciones laborales en toda la cadena de suministro global, por lo que se les confiere una dimensión aplicativa transnacional. Un ejemplo cualificado de esta modalidad comercial lo encontramos en el reciente acuerdo entre Mango y CC. OO., aplicable a la cadena de suministro de la multinacional¹⁹. En dicho acuerdo, se establece el compromiso de facilitar los medios necesarios para garantizar el cumplimiento de su contenido.

En cualquier caso, hay que subrayar que la interacción entre las estructuras sindicales centralizadas y las locales, ubicadas en los respectivos centros de trabajo, y con capacidad para desplegar acciones colectivas en defensa de los intereses de los trabajadores, constituye un factor imprescindible para dotar de efectividad a tales instrumentos. La institucionalización de estas relaciones entre sindicatos centrales y periféricos mediante la creación de redes sindicales en el seno de las cadenas de producción constituye, sin duda, la solución más satisfactoria a tales efectos, con la ventaja añadida de conformar un cauce de interlocución permanente con la EMN²⁰. En este sentido, la experiencia que representa la constitución de los comités de empresa europeos (al amparo de las Directivas 94/95/CE y 2009/38/CE), a pesar de sus limitaciones, ha supuesto una vía para conformar instancias de representación global en el seno de la EMN, convirtiéndose en comités mundiales, lo que ha favorecido, a la postre, el desarrollo de dichas redes sindicales.

¹⁹ Vid. epígrafe 6.2.

²⁰ Sin embargo, no se trata de una tarea sencilla, verificándose obstáculos al respecto, incluso en el seno de redes de empresas grupales constituidas en ámbitos geográficos menos proclives, en principio, a la represión del ejercicio de los derechos vinculados a la libertad sindical. En este sentido, la reciente suspensión del AMI de Volkswagen, acordada por parte de IndustriALL, ante la negativa de la empresa a permitir el ejercicio del derecho de afiliación a los trabajadores de la planta de Chataanooga (Tennessee, EE. UU.), constituye un buen ejemplo de las aludidas dificultades.

En suma, aunque se conciban de modos diversos, los procesos de negociación colectiva transnacional tienen como presupuesto la transformación del sindicalismo tradicional, estructurado básicamente a escala nacional, y su conversión en un sujeto representativo de los intereses de los trabajadores a nivel global. Desde esta perspectiva, puede afirmarse que los AMI contribuyen de forma decisiva a lograr el objetivo de «globalizar la solidaridad» (Ryder, 2007, p. 25), ya que, debido a su naturaleza y gestación, propician la superación de las limitaciones de las que, hasta ahora, venía adoleciendo un sindicalismo internacional excesivamente lastrado por el peso del componente nacional de su estructura organizativa y su tradicional resistencia frente a los procesos globalizadores²¹.

Con independencia del alcance de este tipo de experiencias, es la previsible evolución futura hacia una negociación colectiva transnacional de dimensión sectorial la que, sin duda, será determinante para conformar una auténtica gobernanza global de las relaciones laborales, con capacidad para lograr el propósito de homogeneizar las condiciones de trabajo en todas las cadenas de producción de una misma rama de actividad, evitando prácticas de *dumping* social por parte de las empresas y la consecuente merma de los derechos laborales de los trabajadores afectados.

El carácter sectorial de las FSI, integradas en gran parte en las confederaciones mundiales IndustriALL²² y UNI Global Union²³, organizaciones sindicales de la industria y los servicios que han suscrito la mayoría de los AMI²⁴, favorece, sin duda, el proceso evolutivo descrito. La constitución de este tipo de estructuras organizativas en aquellos sectores de actividad más pujantes, como puede ser el de las TIC²⁵, contribuirá de forma decisiva a la regulación global de las relaciones laborales mediante AMI, habida cuenta del potencial crecimiento del empleo en este ámbito.

²¹ En este sentido, abogando por la necesidad de redimensionar la acción sindical y adecuarla al plano transnacional, lo que requiere conformar un sujeto colectivo con capacidad de asumir la defensa de un interés colectivo de dimensión global, Rodríguez (2009, p. 101).

²² Tiene suscritos actualmente 46 AMI con EMN pertenecientes a diversos sectores industriales (automoción, textil, construcción, energía), entre ellos, con las españolas Gamesa e Inditex.

²³ Se estructura en sindicatos sectoriales en el ámbito del comercio; deportes; finanzas; gráficos y embalaje; información, comunicación, tecnología y servicios a las empresas; juegos de azar; limpieza y seguridad; medios de comunicación, espectáculo y artes; peluquería y estética; postal y logística, seguros sociales, trabajo temporal y turismo, así como a profesionales y cuadros, mujeres y jóvenes. En la actualidad, esta confederación sindical ha suscrito más de 50 AMI, entre ellos, 3 con las EMN españolas Inditex, Telefónica y Codere.

²⁴ Hay otros, no obstante, suscritos por federaciones tan relevantes como ICM, en el ámbito de la construcción y la madera (que ha sido parte de los AMI de las 5 grandes constructoras españolas, Dragados, Ferrovial, FCC, OHL, Acciona y Sacyr), o IUF-UITA-UL, en los sectores de la alimentación, agricultura, restauración y hoteles (que ha firmado el AMI con Meliá).

²⁵ UNI ICTS es el sindicato global para el sector de información y servicios de tecnologías de la comunicación que representa a más de 3.000.000 de trabajadores en el mundo.

Ello no obstante, este proceso evolutivo ha de enfrentarse a las limitaciones que impone el hecho de que, a pesar de su proyección mundial, los AMI tienen un carácter eminentemente eurocéntrico, es decir, son el resultado de experiencias negociadoras transnacionales protagonizadas esencialmente por EMN europeas. En este sentido, destaca especialmente el escaso número de AMI firmados por multinacionales norteamericanas, enmarcadas en un contexto socioeconómico menos proclive al diálogo social, lo que puede suponer un serio obstáculo a la negociación de acuerdos sectoriales, como ha quedado constatado recientemente en la adopción del Acuerdo de Bangladesh²⁶, que no ha sido suscrito por las más relevantes del sector²⁷.

6. Las recientes experiencias en el sector textil como modelos de referencia en materia de negociación colectiva transnacional

El sector textil constituye, sin duda, uno de los más estrechamente vinculados al fenómeno de la globalización de los procesos productivos y, por tanto, a la problemática sociolaboral derivada del mismo. Ello explica que haya sido objeto de iniciativas específicas dirigidas al establecimiento de medidas adecuadas para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores integrados en las múltiples e intrincadas cadenas transnacionales de suministro. En este sentido, destaca la, ya mencionada, Resolución del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2017, sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección –2016/2140 (INI)–, por la que se solicita a la Comisión Europea que, siguiendo las directrices de la OCDE (y, especialmente, la guía específica elaborada para el sector al amparo de las mismas), elabore una propuesta que tenga por objeto implantar en el sector un sistema de diligencia debida que cubra toda la cadena de valor.

Al margen del alcance aplicativo de las mencionadas iniciativas y de su indudable valor referencial, hay que valorar positivamente el desarrollo de los procesos de negociación colectiva transnacional que, con diferente formulación, se han verificado en este sector. De este modo, puede afirmarse que, en términos comparativos, constituye uno de los principales ámbitos de regulación negocial, hasta el punto de convertirse en un verdadero paradigma del papel ordenador que puede desempeñar esta fuente en el plano global.

Desde esta perspectiva, cabe destacar que, a diferencia de otros sectores de actividad, como la industria metalúrgica, donde la producción se estructura en redes de empresa do-

²⁶ Vid. epígrafe 6.3.

²⁷ En su lugar, y de forma paralela, constituyeron en 2013 la llamada «Alianza para la seguridad de los trabajadores de Bangladesh» (AFBWS), con una vigencia de 5 años que expiró a finales de 2018, sin que se haya previsto prórroga alguna.

minadas por el propio productor (la empresa matriz del grupo), en el sector textil las cadenas de suministro están controladas por el comprador, por lo que los AMI han de tener como objetivo principal la regulación de las relaciones de trabajo que se desarrollan en las mismas.

6.1. El Acuerdo de Inditex como paradigma de regulación de las relaciones laborales en la cadena de suministro

El AMI de Inditex²⁸, paradigmático en el sector, en la medida en que ha sido el referente de otros posteriores negociados por importantes EMN europeas del mismo, como H&M (2015), Tchibo (2016), Asos (2017) y Esprit (2018), ha sido concebido precisamente para tener proyección aplicativa en todas las empresas que componen su cadena de suministro. Más allá de los compromisos contraídos en el mismo en materia de condiciones de trabajo, el principal reto al que se enfrenta es el de garantizar su aplicación efectiva en un ámbito ajeno a la propia estructura organizativa de la empresa. No en vano, resultan significativos los problemas aplicativos que surgen incluso en este contexto, donde se presume un menor grado de interferencias externas, al ejercer plenamente la matriz sus atribuciones directivas, sin que la dimensión transnacional deba ser, por tanto, un elemento especialmente condicionante²⁹.

La articulación de mecanismos de control aplicativo constituye una labor ardua, habida cuenta de la complejidad y opacidad que caracteriza a las cadenas de suministro, y exige, de forma insoslayable, la participación de sindicatos locales que, en coordinación permanente con los centrales (constituidos en redes sindicales), cuenten con la formación e información suficiente para desempeñar de forma eficaz sus funciones de seguimiento y denuncias de eventuales incumplimientos.

Ello requiere, de forma preliminar, que la propia EMN se comprometa a garantizar y promocionar la existencia de estructuras sindicales en ámbitos geográficos donde los derechos colectivos de los trabajadores, lejos de contar con un reconocimiento efectivo, son frecuentemente objeto de represión por parte de las respectivas instancias gubernamentales. De

²⁸ Su versión inicial, que data de 2007 (negociado con la FSI ITGLWF), fue fruto de la transformación del primigenio Código de conducta de fabricantes y proveedores (2001), que ha sido anexado a aquel. Dicho acuerdo, suscrito con IndustriALL Global Union, fue objeto de renovación en 2014.

²⁹ En este sentido, hay que hacer constar que, además del mencionado AMI, existe un Acuerdo de Inditex relativo a la plantilla propia, suscrito con UNI Global Union en 2009, que resulta aplicable a las 171.839 personas (75 % mujeres), de 97 nacionalidades, que trabajan de forma directa para el grupo, según datos extraídos del informe anual para 2017 elaborado por la propia empresa (Inditex, 2017a). Como ejemplo reciente de las aludidas dificultades aplicativos y, a la postre, del papel de este acuerdo en la efectividad del ejercicio de los derechos de libertad sindical, incluso en países como EE. UU., resulta paradigmático el caso de la tienda de Zara en Nueva York.

ahí que tales compromisos deban encontrar plasmación expresa, como ocurre en el AMI de Inditex, al que se ha anexionado un protocolo específico, suscrito en 2012, dirigido a hacer efectivos los derechos de participación de los sindicatos locales en los procesos de información, seguimiento y control aplicativo del contenido del acuerdo.

Uno de los aspectos esenciales para garantizar la efectividad de los procedimientos de control sindical establecidos para verificar el cumplimiento del acuerdo en el conjunto de la cadena de suministro es, sin duda, disponer de una información rigurosa y suficientemente detallada de la misma, referida a la identificación de las empresas que la componen, la ubicación de los centros de trabajo, el número de trabajadores empleados y el volumen anual de producción. Según los datos suministrados por la empresa en 2017, la cadena de suministro de Inditex está compuesta por 1.824 proveedores que desarrollan su actividad en 7.210 fábricas ubicadas en 45 países, empleando a un total de 2.043.581 trabajadores³⁰.

La complejidad de esta estructura organizativa puede dificultar notablemente las labores de seguimiento del acuerdo en toda la cadena de suministro, pero disponer de datos fiables de la misma por parte de los sindicatos centrales y locales supone un notable avance, habida cuenta de la opacidad que suele caracterizar su funcionamiento. Junto a ello, constituyen factores esenciales disponer de un efectivo derecho de acceso a los centros de trabajo, como reconoce el protocolo, establecer un canal de transmisión fluida de información en el conjunto de la red sindical entre estructuras sindicales periféricas y centrales, y mantener un cauce permanente de interlocución con la empresa para denunciar eventuales incumplimientos del acuerdo. En este sentido, la reciente constitución del comité de empresa europeo de Inditex puede contribuir, de forma notable, a mejorar la coordinación de la acción sindical en el contexto transnacional, institucionalizando los canales representativos en este ámbito, incluso mediante la eventual constitución de un comité mundial que incorpore representantes de los países donde se ubican las cadenas de suministro (lo que supondría desbordar al alcance aplicativo de la propia directiva europea), y, en suma, fortaleciendo el papel a desempeñar por las mencionadas redes sindicales en la mejora global de las condiciones de trabajo, aunque ello requiera superar el corporativismo del que adolece en la actualidad el sindicalismo europeo, estructurado a nivel nacional.

6.2. La peculiaridad del Acuerdo global de Mango

Como se ha apuntado anteriormente, una de las variables que adopta la negociación colectiva transnacional, atendiendo a la naturaleza de los sujetos negociadores, es la suscripción de un acuerdo entre la EMN y un sindicato del país donde se ubica la matriz de la

³⁰ Datos extraídos del «Balance de sostenibilidad» contenido en la memoria anual elaborada por la empresa en 2017 (Inditex, 2017b).

misma, que resulta aplicable al conjunto de la cadena de suministro³¹. Es el caso del Acuerdo global para contribuir a la aplicación de las normas internacionales de trabajo en la cadena de suministros de Mango (integrada por 400 empresas, 1.138 fábricas, repartidas en 17 países, y 540.000 empleados), recientemente negociado por la empresa y la federación de industrias del sindicato CC. OO.³².

Aunque se trata de una experiencia inédita en el panorama internacional, es posible que el mencionado acuerdo pueda servir de referencia para formalizar aquellas iniciativas que se vayan elaborando de conformidad con las obligaciones establecidas en las leyes nacionales de «diligencia debida», anteriormente comentadas. La participación sindical prevista en alguna de ellas, como es el caso francés, hace más que previsible la proliferación de este tipo de acuerdos (Boix y Garrido, 2019, p. 3), constituyendo una manifestación de la responsabilidad que contrae el sindicalismo organizado en la sede de la EMN con la preservación de los derechos laborales en el conjunto de la cadena de suministros³³.

Por otra parte, su contenido es perfectamente parangonable al de los AMI suscritos en el sector, teniendo como objetivo establecer una serie de compromisos en materia de información, formación y control sindical en el seguimiento del acuerdo, dirigidos a garantizar los derechos laborales fundamentales y estándares internacionales que se contemplan en el mismo. En este sentido, hay que poner de relieve que, en cuanto a las obligaciones en materia de transparencia, supera los niveles de información que se contemplan en algunos AMI del sector (como es el caso de H&M), al extender el contenido de la misma a datos referidos a toda la cadena de suministro (y no solo al primer nivel de subcontratación), en la misma línea que el AMI de Inditex.

6.3. El Acuerdo de Bangladesh como manifestación de negociación colectiva sectorial o multiempresarial

Al margen de las experiencias analizadas, enmarcadas en el contexto organizativo de las respectivas EMN, el desarrollo de la negociación colectiva transnacional debería recorrer, como hemos apuntado, el camino que discurre entre su actual configuración empresarial y su vocación futura de constituir un auténtico instrumento de ordenación de carácter sectorial o pluriempresarial. Solo así, al propiciar la uniformidad de las condiciones de trabajo, se evitará recurrir a la competencia «externa» entre EMN pertenecientes al mismo sector de

³¹ Ciertamente, la intervención de las federaciones sindicales españolas (integradas en UGT y CC. OO.) en la suscripción de AMI no es novedosa, pues ya ha quedado constatada en los AMI de las 5 grandes constructoras, si bien, en estos casos, aparece también como parte firmante la principal FSI del sector, es decir, ICM, en cuya estructura aquellas están integradas.

³² Concretamente, fue suscrito el 24 de julio de 2018 (Mango, 2018).

³³ Así, de forma explícita, *vid.* punto segundo del Acuerdo de Mango (Mango, 2018).

actividad. Por otra parte, ello facilitaría y simplificaría notablemente la determinación de la norma aplicable, especialmente en aquellos casos, nada infrecuentes en el sector textil, en los que un mismo proveedor tiene relaciones comerciales con varias EMN del mismo sector y cada una cuenta con un AMI propio.

En esta línea evolutiva, constituye una experiencia destacada la representada por el conocido como «Acuerdo de Bangladesh» o «Accord», es decir, el Acuerdo sobre seguridad en la construcción de edificios y de instalación de sistemas contra incendios, suscrito en 2013 entre las confederaciones mundiales IndustriALL y UNI Global y más de 200 EMN del sector textil³⁴, tras la tragedia acaecida en el edificio Rana-Plaza de Dacca, que, como es sabido, se saldó con la muerte de unos 1.200 trabajadores, además de un número de heridos cercano a los 2.000, todos ellos empleados en empresas que formaban parte de cadenas de suministros que operaban para aquellas. Habiendo concluido en mayo de 2018 la vigencia inicialmente pactada de 5 años, en la actualidad el acuerdo se encuentra inmerso en un proceso de transición, en el que las reticencias gubernamentales están poniendo en riesgo los logros alcanzados hasta ahora (nada baladíes, por cierto³⁵), y ello a pesar de que se haya adoptado por parte de las más altas instancias jurisdiccionales del país un «acuerdo de transición», al que se han adherido más de 100 EMN, con el objetivo de preservar la continuidad en su aplicación.

A pesar del carácter limitado de su ámbito geográfico (solo se aplica en Bangladesh) y de su contenido (solo regula aspectos relativos a la inspección y mejora de la seguridad de los edificios que integran a los centros de trabajo, además de establecer un fondo para resarcir a las víctimas), así como de la efectividad de los mecanismos de control aplicativo³⁶, el mencionado acuerdo ha de ser objeto de valoración positiva, pues ha supuesto un incremento de los niveles de afiliación sindical y de la representación en los centros, fomentando la formación y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud

³⁴ Entre ellas, las españolas Inditex, El Corte Inglés, Mango, Mayoral Moda Infantil y Padma Textiles.

³⁵ Hay que tener en cuenta que el acuerdo, que se aplica a unas 1.600 fábricas textiles de todo el país, donde se encuentran empleados más de 2.000.000 de trabajadores, ha permitido la realización de 35.719 inspecciones, aplicando planes de acción correctiva a 231 fábricas, además de proporcionar formación a los 993 comités de seguridad constituidos a su amparo (Accord, 2013).

³⁶ En este sentido, a pesar de haber conseguido sus propósitos, se ha cuestionado la idoneidad de los arbitrajes recientemente planteados por las FSI firmantes ante el Tribunal Permanente de Arbitraje de La Haya, con motivo del incumplimiento por parte de 2 EMN (cuyos nombres no han trascendido al estar amparadas por la cláusula de confidencialidad establecida a tales efectos) de los compromisos contraídos en el acuerdo, concretamente de los relativos a las obligaciones de exigir a los proveedores la mejora de sus instalaciones en los plazos previstos, así como de sufragar los costes de las obras. El hecho de que se trate de un procedimiento de arbitraje internacional que no está diseñado para la resolución de los conflictos laborales cuestiona la idoneidad del mismo. Críticamente, al respecto, Holdcroft (2019), que pone de relieve la necesidad de establecer instrumentos específicos que se adapten a las particularidades de los mismos.

laboral y, en general, contribuyendo a la mejora del resto de condiciones laborales, especialmente las salariales. Se erige, por tanto, como un primer paso en el camino que deberá transitarse en el futuro, dirigido a la paulatina configuración de una negociación colectiva transnacional de carácter sectorial, cuya principal virtualidad vendría dada por la homogeneización de las condiciones de trabajo en los respectivos sectores de actividad, eliminando la posibilidad de que el coste del factor trabajo se conciba como una ventaja competitiva por parte de las EMN.

6.4. Otras iniciativas de interés: el «Proyecto ACT» y el impulso de la negociación sectorial en las cadenas de suministros locales

Al amparo del camino abierto por experiencias como la que representa el Acuerdo de Bangladesh y los 5 AMI suscritos con relevantes EMN del sector, se han ido adoptando iniciativas de ámbito global mediante las que se trata de promover la negociación sectorial en los países donde se ubican habitualmente las cadenas de suministros de las EMN del textil, vestido y calzado. Es el caso del denominado «Proyecto ACT», siglas que corresponden a los términos «acción», «colaboración» y «transformación», y que tratan de poner de relieve el propósito principal de los impulsores del mismo (IndustriALL Global Union) y las entidades adheridas (hasta ahora, 22 EMN del sector³⁷, entre las que se encuentran las 5 anteriormente citadas, que han suscrito sus respectivos AMI, es decir, Inditex, H&M, Tchibo, Asos y Esprit), que no es otro que garantizar el establecimiento y aplicación generalizada de unas condiciones de trabajo dignas, especialmente en materia de mínimos salariales «vitales» o de subsistencia familiar, definidos en los términos previstos en el Convenio OIT 131 (art. 3 a).

Para conseguir el objetivo señalado, además del compromiso que asumen las EMN en materia de estabilidad de pedidos y precios de compras acordes con los incrementos salariales, las acciones acometidas se dirigen principalmente a celebrar reuniones periódicas para alentar a los agentes sociales de cada país a emprender procesos de negociación colectiva, implicando a las autoridades gubernamentales en el respeto y garantía de los derechos colectivos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva.

Cabe destacar de la iniciativa comentada el hecho de que son las propias EMN, entre las que, como dato significativo, aparecen algunas norteamericanas, tradicionalmente reticentes a involucrarse en este tipo de experiencias (Boix y Garrido, 2019, p. 5), las que aparecen como encargadas de liderar la ejecución del proyecto en los países designados como

³⁷ Son las siguientes: Inditex, H&M, Tchibo, Arcadia, Asos, Bestseller, Cotton On Australia, C&A, Debenhams, Esprit, Kmart, N Brown Group, New Look, Next, Pentland, Primark, Target, Tesco, Topman, PVH (Tommy Hilfiger y Calvin Klein) y Zalando-zLabels –datos extraídos de Boix y Garrido (2019, p. 5)–.

prioritarios, siendo el caso de Camboya (asignada a H&M) uno de los ejemplos más emblemáticos. Las dificultades que deberán afrontar son notables, habida cuenta de que se trata de países donde el papel regulador de la negociación colectiva es irrelevante, como es el caso de Vietnam o Bangladesh, o limitado, como es el caso de Turquía (asignada a Inditex), donde no existen convenios sectoriales (Boix y Garrido, 2019, p. 10). En cualquier caso, la asunción por parte de las EMN del protagonismo en este tipo de iniciativas es plenamente coherente con la privilegiada posición que ocupan en el escenario global, donde ejercen un poder cada vez más hegemónico, por lo que se trata, sin duda, de la mejor opción para lograr los objetivos perseguidos.

7. Conclusiones

El análisis del papel de la negociación colectiva transnacional hay que situarlo en un contexto socioeconómico caracterizado por profundas transformaciones en los paradigmas productivos y organizativos que, necesariamente, requieren nuevas respuestas a las exigencias de protección del trabajo asalariado planteadas, una vez que se ha constatado que las instituciones tradicionales, concebidas a escala estatal, han devenido obsoletas e ineficaces. A tenor de lo expuesto, cabe concluir que la negociación colectiva transnacional puede desempeñar un papel de primer orden como cauce privilegiado para una gobernanza global de las relaciones laborales dirigida, principalmente, a evitar que las prácticas de *dumping* social, canalizadas mediante la organización de la producción en grandes y complejas cadenas de suministros, constituyan un obstáculo insalvable en la consecución de los objetivos vinculados al trabajo decente.

A pesar de que pueda resultar paradójico que la negociación colectiva transnacional haya adquirido un menor protagonismo en el contexto europeo, habida cuenta del elevado nivel de integración económica y protección social existente en este ámbito, no es posible obviar el carácter eurocéntrico de los AMI. Por un lado, porque la mayoría de los mismos se han concebido en el seno de EMN europeas; y, por otro, porque, en buena medida, son el resultado de la progresiva institucionalización del diálogo social europeo y, especialmente, de la proyección mundial de los instrumentos de información y consulta constituidos en las mismas, es decir, los comités de empresa europeos que, en muchas ocasiones, acabaron convirtiéndose en comités mundiales.

En cualquier caso, el hecho de que, en la actualidad, se hayan negociado más de 200 AMI, cantidad que previsiblemente irá en aumento, habida cuenta del efecto positivo que proyectan sobre la reputación empresarial, pone de manifiesto la relevancia del fenómeno. Pero, más allá de su valoración en términos estrictamente cuantitativos, es preciso subrayar, desde una perspectiva cualitativa, la progresiva mejora y ampliación de sus contenidos (incluyendo materias relativas a condiciones de trabajo) y de los me-

canismos de control aplicativo, especialmente mediante la intervención coordinada del sindicalismo central y periférico.

De este modo, gracias a su creciente proliferación, están contribuyendo al desarrollo de estructuras sindicales en el plano transnacional (redes sindicales) y, por tanto, a la progresiva consolidación de un sindicalismo internacional en sentido propio, es decir, con capacidad de constituir sujetos portadores de un interés colectivo que no es meramente el resultado de la adición de intereses corporativos nacionales. Consecuentemente, en la medida en que tales redes sindicales vayan adquiriendo los instrumentos necesarios para desempeñar su función de defensa de los intereses de los trabajadores y tengan capacidad para articular cauces institucionalizados de interlocución multinivel con la parte empresarial, se irán forjando paulatinamente las bases sobre las que se erija un modelo de gobernanza global del trabajo asalariado que pivote sobre la autonomía colectiva transnacional.

Tratándose aún de un proceso emergente, parece lógico que se planteen interrogantes sobre la efectividad práctica de tales acuerdos o el modo en el que podría garantizarse su cumplimiento, que, como puede apreciarse, no son distintos a los que se suscitaron en la génesis de la autonomía colectiva en el marco de los ordenamientos jurídicos estatales. Desde esta perspectiva, los paralelismos entre uno y otro proceso son elocuentes, tanto en lo que se refiere al contexto ideológico imperante (liberalismo económico que propugna la desregulación y mercantilización del trabajo, donde la competitividad se funda en la bajada de los costes laborales), como a la insostenibilidad social (renovada «cuestión social») resultante de sus simplistas recetas (explotación laboral en los países emergentes y precarización y empobrecimiento de las clases medias trabajadoras en los países desarrollados). Del mismo modo, la autonomía colectiva transnacional, que tiene como presupuesto constitutivo la conformación de una solidaridad entre los trabajadores a escala global, nace y se desarrolla inicialmente como un fenómeno espontáneo y extraestatal, es decir, al margen del apoyo de una instancia de poder de carácter heterónomo, con el propósito de crear espacios de regulación propios que, sobre la base del equilibrio entre intereses sociales y económicos, tengan la virtualidad de dignificar el trabajo asalariado frente a la crudeza de las consecuencias derivadas de la mercantilización del mismo resultante del hegemónico discurso economicista.

El futuro desarrollo de la autonomía colectiva en el plano transnacional que, en la actualidad, pivota esencialmente sobre uno de sus ejes, la negociación colectiva (autonormación), requerirá la progresiva institucionalización a escala global de los otros dos (autoorganización y autotutela). En suma, como ya ocurriera en el marco estatal, la construcción de un auténtico derecho del trabajo transnacional tendrá como base la existencia de un poder colectivo autónomo con capacidad suficiente, tanto para desarrollar un derecho convencional fruto de la propia interacción entre interlocutores sociales y económicos, como para ejercer presión sobre instancias heterónomas supranacionales para afrontar el problema de la desigualdad social y propiciar la elaboración de un marco de protección jurídica del trabajo asalariado a nivel mundial.

Al margen de las dificultades y obstáculos que deberá afrontar el proceso descrito, las incipientes experiencias que se están llevando a cabo en el sector textil, fruto del decidido impulso de las principales EMN en el establecimiento de unos mínimos de protección jurídico-laboral en sus cadenas de suministros, suponen, sin duda, el ejemplo más paradigmático de la diversidad de cauces por los que puede discurrir la negociación colectiva transnacional, así como de su papel articulador de dinámicas de representación y acción colectiva en defensa de los intereses laborales a escala global.

Referencias bibliográficas

- Accord. (2013). Acuerdo de Bangladesh sobre incendios y seguridad en la construcción. Recuperado de <<https://bangladeshaccord.org/>> (consultado el 15 de febrero de 2019).
- Álvarez Alonso, D. (2017). El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la «atomización» y la fragmentación empresarial. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/articlwcms_548570.pdf> (consultado el 12 de marzo de 2019).
- Bano, F. (2008). Lavoro e prestazioni di servizi transnazionali. *Lavoro e Diritto*, 1, 8-36.
- Barthélémy, J. y Cette, G. (2012). Droit social: pourquoi y comment le refonder? *Droit Social*, 9, 763-770.
- Boix, I. y Garrido Sotomayor, V. (2019). Proyecto ACT. Impulso global, sindical y empresarial, de negociación colectiva local. Recuperado de <<http://www.industria.ccoo.es/Of076885650c94b38bbed355496a472000060.pdf>> (consultado el 30 de marzo de 2019).
- Cassese, S. (2006). *Oltre lo Stato*. Roma: Laterza.
- Comisión Europea. (2011). Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (COM 2011-681).
- Correa Carrasco, M. (2016). *Acuerdos marco internacionales: de la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Forrester, V. (2001). *Una extraña dictadura*. Barcelona: Anagrama.
- García-Muñoz Alhambra, M. A. (2017). *La negociación colectiva europea de sector*. Albacete: Bomarzo.
- Guarriello, F. (2012). In diritti di contrattazione colectiva in un'economia globalizzata. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 3(34), 341-359.
- Hernández, E. (2014). *El fin de la clase media*. Madrid: Clave Intelectual.
- Holdcroft, J. (2019). Acuerdos globales vinculantes ofrecen justicia en cadenas de suministro. Recuperado de <<http://www.industrialunion.org/es/acuerdos-globales-vinculantes>>

- lantes-ofrecen-justicia-en-cadenas-de-suministro> (consultado el 20 de marzo de 2019).
- Inditex. (2017a). Informe anual. Recuperado de <https://static.inditex.com/annual_report_2017/assets/pdf/c2_es.pdf> (consultado el 10 de abril de 2019).
- Inditex. (2017b). Memoria anual. Balance de sostenibilidad. Recuperado de <https://static.inditex.com/annual_report_2017/balance-sostenibilidad> (consultado el 10 de abril de 2019).
- Inditex. (2018). UK Modern Slavery Act Statement. Recuperado de <https://www.inditex.com/documents/10279/364755/Inditex+Modern+Slavery+Statement_Espa%C3%B1ol/59a46c10-2bc3-c865-c719-69d5fe0d25c6> (consultado el 18 de marzo de 2019).
- Kreisler, I. (2005). *Hacia una deslocalización textil responsable*. Documento de trabajo, 78. Madrid: Fundación Alternativas.
- Lo Faro, A. (2008). Diritti social e libertà economiche del mercato interno: considerazioni minime in margine ai casi Laval e Viking. *Lavoro e Diritto*, 1(22), 63-96.
- Lyon-Caen, G. (2004). Permanence et renouvellement de droit du travail dans une économie globalisée. *Droit Ouvrier*, 667, 49-56.
- Lyon-Caen, A. (2005). Le travail dans le cadre de la prestation internationale de services: quelques observations. *Droit Social*, 5, 502-512.
- Mango. (2018). Acuerdo global para contribuir a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la cadena de suministros. Recuperado de <<http://www.industria.ccoo.es/5236f091844bb8732cd23710272a65bb000060.pdf>> (consultado el 11 de abril de 2019).
- Miranda Boto, J. M. (2018). Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social. En M. E. Casas Baamonde y R. Gil Albuquerque (Dir.), *Derecho social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* (pp. 71-90). Madrid: Francis Lefebvre.
- Molina Navarrete, C. (2018). La «condicionalidad social» del «libre comercio»: ¿imperativo para un modelo confiable de economía global inclusiva? En G. Quintero Lima (Dir.), *La globalización económica y el futuro del trabajo: algunas reflexiones (I y II Seminario sobre la protección internacional de los derechos laborales)* (pp. 7-24). Getafe: Universidad Carlos III de Madrid.
- OIT. (2015). Informe sobre perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el empleo en plena mutación. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368643.pdf> (consultado el 23 de marzo de 2019).
- OMC. (2015). Normas del trabajo: consenso, coherencia y controversia. Recuperado de <https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/bey5_s.htm#top> (consultado el 12 de abril de 2019).
- Parlamento Europeo. (2016). Resolución sobre la situación en Eritrea de 10 de marzo de 2016 –2016/2568 (RSP)–. Recuperado de <http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0090_ES.html?redirect> (consultado el 10 de abril de 2019).
- Rodríguez Escanciano, S. (2009). La necesaria adaptación de la estrategia sindical a las transformaciones actuales de las organizaciones empresariales: algunas cuestiones a considerar. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 10, 95-120.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2008). Libertad de prestación de servicios y acción sindical. *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 23-24, 1-9.
- Ryder, G. (2007). La CSI ante los retos del sindicalismo internacional. En *El sindicalismo internacional y la globalización de los derechos sociales* (pp. 19-35). *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 8.



Sanguinetti Raymond, W. (2016). *Redes empresariales y derecho del trabajo*. Granada: Comares.

Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Madrid: Pasado y Presente.

Tapia Hermida, A. (2008). [Libertades fundamentales \(libre prestación de servicios y libertad de establecimiento\) y medidas de conflicto colectivo](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 301, 79-116.