

XXXIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales:
“30 años de Ley Orgánica de Libertad Sindical: perspectivas y retos”
Comunicación a la 2ª Ponencia: “Nuevas formas de acción sindical”
Málaga, 26 y 27 de noviembre de 2015

Publicado en formato impreso como
“Acción sindical en las empresas multinacionales”, capítulo del libro
Treinta años de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (páginas 281-298)
Monografías de Temas Laborales núm. 57, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2016
ISBN 978-84-608-7260-3

ACCIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Miguel Ángel Almendros González
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

Sumario

1. El papel del sindicalismo ante el reto de la internacionalización empresarial. 2. Organizaciones sindicales internacionales. 2.1. Confederaciones y federaciones sindicales internacionales. 2.2. Estructuras sindicales en el marco de la empresa multinacional. 2.2.1. Comités Mundiales. La adaptación a escala internacional del Comité de Empresa Europeo. 2.2.2. Redes sindicales. 2.2.3. El caso de Repsol. 3. Acción sindical en las empresas multinacionales: los Acuerdos Marco Internacionales (AMI). 3.1. Naturaleza. 3.2. Sujetos firmantes y ámbito de aplicación. 3.3. Estructura y contenido. 3.4. Eficacia. BIBLIOGRAFÍA. DOCUMENTACIÓN

* * *

Recientemente se ha constituido la primera Red Sindical de Proveedores en la cadena mundial de Inditex¹. Este acontecimiento nos da pie para reflexionar sobre la necesidad de adaptación del sindicalismo a un nuevo contexto internacional presidido por el fenómeno de la globalización económica y empresarial y de la internacionalización de las relaciones laborales. Esta aproximación debe ser afrontada tanto en el plano organizativo (estructuras sindicales adaptadas al ámbito internacional) como en el plano de la acción sindical en la empresa multinacional y en toda su “cadena de valor” (manifestaciones de diálogo social y de negociación colectiva, conflictos colectivos, etcétera).

1. El papel del sindicalismo ante el reto de la internacionalización empresarial

Partiendo de la idea de que el movimiento sindical debe adaptarse continuamente a las relaciones y cambios sociales, económicos y políticos que provoca el desarrollo y evolución del sistema capitalista², constatamos cómo la globalización conlleva múltiples desafíos para el sindicalismo. El más significativo es la necesidad de globalizar también su ámbito de intervención, y, consecuentemente, generar los mecanismos adecuados y efectivos de coordinación, organización y articulación de la

¹ El objetivo expresado en su reunión constitutiva de 10-11 de octubre 2015 (convocada en el marco de un acuerdo de cooperación de 3 años entre IndustriALL Global Union y la Confederación vietnamita VGCL) era la constitución de la *Red Sindical de fábricas proveedoras de Inditex en el Norte de Vietnam*. Inditex trabajó en 2014 con 111 fábricas de confección y del calzado vietnamitas (aunque además trabajaran para otras marcas), que daban empleo a 95.000 trabajadores y que elaboraron 37 millones de piezas (el 3% del total anual de sus diversas marcas). Se trata de la primera Red Sindical en Vietnam, pero también la primera de proveedores de una marca del sector textil y la primera de proveedores (subcontratistas) de la cadena de producción de una multinacional del sector industrial). Sobre el particular, *vid.* Blog de Isidor Boix: <http://iboix.blogspot.com.es/>

² El movimiento sindical, tal y como señala la *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional*, 2012, páginas 53 y 63, debe jugar un papel activo en el ámbito internacional, formulando una nueva visión de sociedad mundial basada en el empleo y en el respeto a las normas fundamentales del trabajo, pero simultáneamente debe apostar por el fortalecimiento de estructuras sindicales de base en las empresas multinacionales. Sólo estando firmemente anclados en la empresa y con el respaldo de los trabajadores, los sindicatos serán capaces de ejercer una influencia duradera en la escena internacional, con el objetivo de lograr un equilibrio entre los intereses sociales globales y, en el más corto plazo, satisfacer las necesidades existenciales de los trabajadores.

acción sindical a escala internacional, pues este es el actual marco de actuación del capitalismo y de las empresas multinacionales y sus cadenas de producción.

Aunque en sus inicios el sindicalismo nació con pretensiones de universalidad³, el sindicato se ha constituido, estructurado y desarrollado su acción sindical en un contexto básicamente estatal, nacional. Sin embargo, la actual internacionalización empresarial conduce a tener que afrontar el desafío de articularse y actuar más allá de las fronteras nacionales. El nuevo contexto internacional donde debe operar el sindicalismo se caracteriza fundamentalmente por⁴: (1) una creciente globalización económica, (2) el auge de las empresas multinacionales o globales, (3) la ausencia de regulación jurídica heterónoma de las relaciones laborales en el seno de las empresas multinacionales (tanto a nivel estatal como internacional, donde a lo más que se llega son a recomendaciones o directrices encuadrables en eso que se ha dado en llamar *soft law*), y como consecuencia de ello, (4) la autorregulación que llevan a cabo las propias empresas multinacionales a través de los diferentes instrumentos de la responsabilidad social empresarial (RSE; también llamada Responsabilidad Social Corporativa, RSC), especialmente mediante los *códigos de conducta*.

2. Organizaciones sindicales internacionales

2.1. Confederaciones y federaciones sindicales internacionales

Dejando a un lado las manifestaciones históricas del internacionalismo obrero (entre las que constituye un verdadero hito la creación de la *Asociación Internacional de Trabajadores* en 1864), podemos afirmar que el internacionalismo sindical eclosionó fundamentalmente tras la Segunda Guerra Mundial mediante la constitución de tres Confederaciones Sindicales Internacionales: la *CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres)*, de orientación socialista y socialdemócrata; la *FSM*

³ Al menos el de inspiración marxista, que sigue teniendo como lema la proclama con la que finaliza el Manifiesto Comunista de 1848: “Proletarios de todos los países, uníos”).

⁴ Vid. VIVERO SERRANO, J.B.: “Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional”, en VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La dimisión laboral de la internacionalización de la empresa española.*, Cinca, Madrid, 2014, páginas 182 y 183.

(*Federación Sindical Mundial*), de inspiración comunista, que, aunque inicialmente representativa, ha ido perdiendo protagonismo hasta caer en la marginalidad; y la *CMT* (*Confederación Mundial del Trabajo*), de orientación socio-cristiana y siempre minoritaria. Pero tras ese impulso inicial, el sindicalismo internacional fue poco a poco perdiendo fuerza, puesto que la acción sindical se desarrollaba en un ámbito estrictamente nacional, de cada país. No obstante, con la fórmula neoliberal de la globalización se reactiva el fenómeno del “internacionalismo sindical”, cobrando en la actualidad un renovado interés. Fruto de ello, en 2006 la CIOLS y la CMT se disuelven y se refundan en una única y hegemónica organización mundial: la *CSI* (*Confederación Sindical Internacional*)⁵ En el ámbito estrictamente europeo, y fruto de su proceso de integración regional y construcción supranacional, está también presente la *CES* (*Confederación Europea de Sindicatos*), con un estatuto jurídico diferenciado de la *CSI* y con el marco institucional de diálogo social de la Unión Europea.

Pero además del sindicalismo de clase, encontramos a nivel internacional sindicalismo de rama productiva, esto es, federaciones sindicales internacionales de ámbito sectorial o profesional. Las diez más importantes son: *FITIM* (*Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas*), *ICEM* (*Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas*), *ITGLWF* (*Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero*), la *ICM* (*Federación de la Construcción y la Madera*), *UITA* o *IUF* (*Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines*), *ITF* (*Federación Internacional de Trabajadores del Transporte*), *UNI* (*Union Network Internacional, Trabajadores del Comercio y los Servicios*), *ISP* (*Internacional de Servicios Públicos*), *EI* (*Federación Internacional de la Educación*) y *FIP* (*Federación Internacional de Periodistas*).

Como organismos sindicales de coordinación internacional encontramos también a la *TUAC* (*Trade Union Advisory Comité, Comité Sindical Consultivo*) y *Global Unions*

⁵ A la que están afiliadas 305 centrales sindicales nacionales de 151 países de todo el mundo (lo que representa 175 millones de trabajadores afiliados). Cuenta con Confederaciones regionales: *CSI-África*, *CSI-Asia-Pacífico* y *CSA* (*Confederación Sindical de las Américas*), esta última con dos importantes coordinadoras subregionales: *Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas* y *Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur*. Además, en 2007 se constituyó el *CRPE* (*Consejo Regional Paneuropeo*), con el objetivo fundamental de agrupar centrales sindicales de países europeos no pertenecientes a la Unión Europea (países del Este Europeo).

(*Sindicatos Globales*). Se constata así una cierta tendencia hacia la unidad orgánica y formal (reunificación del movimiento sindical, organismos de coordinación, etc.), que debería de traducirse también en acciones conjuntas, en una acción sindical unitaria.

2.2. Estructuras sindicales en el marco de la empresa multinacional

El sindicalismo internacional ha recurrido a diversas vías para tener presencia no solo en el marco político-institucional internacional (sindicalismo “en la cumbre”) sino también en el ámbito de la empresa, de la empresa multinacional. Todas estas vías tienen en común el constituir espacios de relación sindical para el contacto, la comunicación y el intercambio entre los distintos centros de trabajo de una misma empresa multinacional, y en su caso, de sus proveedores y contratistas. Tales “estructuras” sindicales pueden ser más o menos formales, institucionalizadas o desarrolladas. Sin perjuicio de la distinción que a efectos expositivos realizamos, todas estas estructuras sindicales pueden calificarse como “redes sindicales”.

2.2.1. Comités Mundiales. La adaptación a escala internacional del Comité de Empresa Europeo

La terminología sindical, entre las distintas denominaciones que utilizan para referirse a estas estructuras sindicales en empresas multinacionales, suele distinguir dos conceptos:

- Consejo Mundial. Se trataba de una figura promovida y sostenida económicamente por una organización sindical (federaciones sindicales internacionales y/o sus afiliados nacionales). Su objetivo fundamental era la de institucionalizar una verdadera negociación colectiva internacional en las empresas multinacionales, consiguiendo la unificación de las condiciones de trabajo a través de la consecución de un único convenio colectivo aplicable a los distintos centros de trabajo, pero tales pretensiones, por utópicas, chocaban con la realidad que imponía la diversidad de contextos nacionales y las notables diferencias existentes entre los distintos países. Pero además de ello, el

abandono paulatino de tales “experiencias” obedecía también a un problema económico: la falta de recursos sindicales para su financiación.

- Comité Mundial. Se trata de un órgano de participación sindical en la empresa multinacional que toma como referente y modelo el *Comité de Empresa Europeo (CEE)*⁶. Por tanto, su constitución tiene origen en un acuerdo formal con la propia empresa multinacional, donde entre otras cuestiones se determina su composición (representantes de los trabajadores de la empresa multinacional, estén o no sindicalizados) y financiación (sostenido en todo o en parte por la empresa multinacional).

Tanto los Comités Mundiales como los Consejos Mundiales pueden considerarse como redes sindicales internacionales de la empresa multinacional, en la medida que se puede introducir en los mismos el vínculo, la comunicación y la coordinación con las federaciones sindicales internacionales⁷. Pero cada vez con mayor frecuencia se viene utilizando la expresión concreta “red sindical” para referirse a formas específicas de organización sindical en la empresa multinacional (así, Repsol dispone de una “red sindical”; Telefónica de una “alianza sindical”, etcétera).

2.2.2. Redes sindicales

El problema que encontramos a la hora de identificar lo que es una red sindical internacional reside en el hecho de que nos encontramos ante un fenómeno social en construcción y carente de regulación jurídica heterónoma (ni mundial, ni europea, ni nacional). Si acaso solo encontramos manifestaciones regulativas vía autonomía

⁶ Dejamos para otro momento el análisis específico del CEE, primero, porque nuestra aproximación a las formas de organización y acción sindical en la empresa multinacional tiene lugar desde una perspectiva internacional o global, y por tanto más amplia que la que ofrece el estricto marco territorial europeo; y segundo, porque ello desbordaría las pretensiones brevedad de este estudio.

⁷ En el caso de los Consejos Mundiales no hay duda de dicha coordinación y comunicación sindical, pues son promovidos y sostenidos por la propia Federación Sindical Internacional. Pero tampoco la hay respecto a los Comités Mundiales, pues tal y como señala la *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional* (2012), página 71, también cabe hablar de redes sindicales en la medida que los Comités Mundiales quieran y puedan sindicalizarse, con lo que esto conlleva de auto-establecimiento de normas de funcionamiento y pautas de organización sindical. Dicho documento (páginas 72 a 90) recoge además diversas experiencias concretas en el sector del metal: Comité Mundial de Gerdau, Comité Mundial de SKF (el más antiguo de los auspiciados por la FITIM), Comité Mundial del Grupo Volkswagen, Comité Mundial de PSA-Peugeot Citroën y Comité de Grupo Renault.

colectiva, como las de algunos Acuerdos Marco Internacionales (*vid.* punto 5.3 del AMI de Lukoil, capítulo 8 del AMI de PSA Peugeot Citroën, o puntos 10 y siguientes del AMI de Enel); algunos acuerdos adoptados en el seno de los CEE u otros acuerdos atípicos, como los dos Protocolos de Repsol (2008 y 2012). Ante este panorama tan confuso y esta casuística, lo más que ofrece la doctrina es una definición descriptiva de esa realidad que se denomina “red sindical”. Así, las redes sindicales de empresas multinacionales son consideradas como “estructuras no asociativas de interconexión de una pluralidad de sindicatos nacionales y locales y/o de representantes de los trabajadores con implantación o presencia en una misma empresa multinacional y, en su caso, su cadena de valor, concebidas para el fortalecimiento de los integrantes gracias a la cooperación y solidaridad internacionales, así como para el logro del reconocimiento empresarial de la interlocución sindical de proximidad”⁸. De este modo, son tres los elementos conceptuales que conforman las redes sindicales: 1) el *subjetivo* (se trata de plataformas de interconexión integradas por una pluralidad de sindicatos nacionales y locales que tienen en común su implantación real o potencial en los diferentes lugares del mundo en los que genera empleo la empresa multinacional, lo que comprende la empresa matriz y las sucursales, filiales, concesionarias, franquicias, *joint ventures*, y toda su cadena de valor integrada por empresas auxiliares, contratistas, proveedoras, distribuidoras o suministradoras, según el modelo de negocio de cada multinacional); 2) el *objetivo, funcional o finalista* (pretenden ser instrumentos para la defensa del conjunto de los intereses colectivos de los trabajadores de la empresa multinacional y, en su caso, de su cadena de valor a través de la cooperación sindical internacional, pero en la práctica muestran ser estructuras sindicales débiles que con mucha dificultad logran convertirse en verdaderos interlocutores de la empresa multinacional); y 3) el *organizativo* (son estructuras de interrelación de una pluralidad de sujetos sindicales configuradas en red, figura intermedia entre la asociación y la mera coalición, y carentes de personalidad jurídica propia al no adoptar la forma asociativa).

2.2.3. El caso de Repsol

⁸ *Vid.* VIVERO SERRANO, J.B.: “Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional”, *op.cit.*, páginas 190 a 196.

Para ilustrar la preocupación sindical por articularse y organizarse en empresas multinacionales, nos detendremos en el análisis de la *Red Sindical Latinoamerica y España en Repsol*. Los sindicatos que la integran la valoran positivamente y consideran que supone un gran avance en la coordinación sindical y un impulso (a través de la información y reflexión conjunta) al debate sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de la multinacional en estos países, lo que debe permitir en el futuro una mejora de las condiciones laborales de *todos*. Además, esta vía constituye una forma adecuada de avanzar en la construcción de un *sindicalismo global* en un contexto globalizado que evidencia que las condiciones de trabajo en un país son cada día más interdependientes de los demás países.

- Mecanismo de interlocución. El Grupo Repsol reconoce en el Acuerdo de constitución⁹ a la Red Sindical como interlocutor sindical para el ámbito de España y Latinoamérica en las actividades de exploración y producción, refino, petroquímica, comercialización y distribución, de hidrocarburos, y en los que Repsol tiene responsabilidad de gestión en uno o varios centros de trabajo.

- Composición. Constituyen la Red Sindical dos personas representantes de las organizaciones sindicales sectoriales *más representativas*¹⁰ de cada país (una del ámbito nacional y otra de los centros de trabajo de Repsol en el mismo), o una persona de cada una de las organizaciones *de mayor implantación* en las empresas del Grupo Repsol, cuando no coincidan con aquellas y así sea acordado por ambas partes (en este último supuesto, las organizaciones más representativas a nivel del país podrán participar con una persona en calidad de observadora, si así lo deciden las partes). Como criterio general, serán miembros natos de la Red Sindical las organizaciones sindicales “más representativas” o “de mayor implantación” de los países donde Repsol tenga la responsabilidad de gestión en uno o varios centros de trabajo del país y que en el último

⁹ La vigencia de dicho Acuerdo (Protocolo I, 2008; Protocolo II, 2012) se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015. Posteriormente se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo que alguna de las partes denuncie el Protocolo para su renegociación con una antelación de como mínimo 2 meses previos a la fecha de su finalización.

¹⁰ Se consideran más representativas: (1) las organizaciones sindicales sectoriales en una o varias de las actividades que desempeña el Grupo Repsol que tengan tal consideración de acuerdo con la legislación laboral de cada país. En el supuesto de que no estuviera regulado el reconocimiento de la “mayor representatividad”, se entenderán como tales las que tengan implantación suficiente en la industria de su país en los mencionados sectores y que así sean aceptadas por consenso entre la Coordinadora de la Red Sindical y la dirección del Grupo Repsol; y (2) las organizaciones sindicales de mayor implantación en la empresa del Grupo Repsol, consideradas como más representativas según los anteriores criterios.

año cuenten en su conjunto con, al menos, 75 empleados¹¹ (a 31 de diciembre de cada año). Asimismo y cuando por especiales circunstancias así lo acuerden las partes, formarán parte de la Red en calidad de observadores, las organizaciones sindicales sectoriales o de centro de trabajo de aquellos países donde Repsol no alcance los 75 empleados o tenga constituidas sociedades mixtas con empresas del Estado o privadas, aunque no tenga la responsabilidad de gestión directa.

En virtud de los anteriores criterios, se integrarían en la Red Sindical de Repsol las siguientes organizaciones¹²:

- a) España: FITEQA-CCOO y FITAG-UGT (sindicatos sectoriales españoles)
- b) Perú: FENUPETROL-CGTP y SUT RELAPA (uno, sindicato sectorial; el otro, sindicato de empresa o centro de trabajo)
- c) Brasil: FUP-CUT (sindicato sectorial)
- d) Trinidad-Tobago: Sindicato de los trabajadores del Petróleo de Trinidad-Tobago (sindicato sectorial)
- e) Ecuador: Federación sindical de los trabajadores del Petróleo - CSE (sindicato sectorial)
- f) Bolivia: FNTPB-COB (sindicato sectorial)
- g) Colombia: USO-CUT (sindicato sectorial)
- h) Venezuela: sin determinar.
- i) Formarán parte también de la Red Sindical las Federaciones sindicales del Petróleo y/o Gas de otros países donde Repsol tiene presencia industrial siempre que empleen al menos 75 trabajadores
- j) Asimismo formará parte integrante de la Red Sindical y su Coordinadora, la Federación Sindical Internacional de la Química, Energía y Minería (ICEM)

- Competencias. El espacio de interlocución consistirá en un intercambio de información, con la participación de la dirección empresarial en los plenos de la Red Sindical y en las reuniones de la Coordinadora de la Red, para tratar temas que se consideren de interés para alguna de las dos partes, incluidos aquellos relacionados con

¹¹ En el Protocolo originario de 2008 se exigían 100 empleados.

¹² Originariamente también estaban por Argentina los sindicatos SUPeH-CGT y FASP y GP-CGT. Su exclusión obedece a la expropiación de YPF.

la política de RSE y que se hayan puesto en común con carácter previo al elaborar el Orden del Día. Cuando ambas partes así lo consideren oportuno, podrán tomar acuerdos sobre materias que en cualquier caso afecten a más de un país.

La Red Sindical se reunirá una vez cada 2 años. El lugar y la fecha de las reuniones será fijado de común acuerdo entre la Dirección del Grupo Repsol y la Coordinadora de la Red Sindical. Estas reuniones consistirán en 3 días de trabajo (originariamente eran solo 2). El primero como reunión sindical, el segundo conjuntamente con la representación de la dirección del Grupo Repsol a la que se presentarán las conclusiones del primer día y en la que por parte empresarial se presentará un balance, proyectos y perspectivas de la actividad del Grupo. Asimismo, se analizará y se debatirá conjuntamente un tema monográfico de interés común, que tenga que ver con la política corporativa del grupo, y cuya aplicación y alcance tenga carácter mundial. En la tercera jornada la Red analizará los resultados de la reunión con la dirección empresarial y fijará su plan de trabajo para el período hasta la siguiente reunión plenaria.

En cada encuentro de la Red Sindical se intercambia información y se analizan las condiciones de trabajo de los empleados de Repsol en estos países, y se aprovecha la reunión con la dirección de la multinacional para tratar de la problemática planteada por los sindicatos e informar de la situación industrial de la compañía con los resultados, inversiones por país, etcétera¹³.

La Red Sindical se dota de una Coordinadora, que se encarga de la gestión de la actividad sindical y de la preparación de los encuentros en plenario de la Red Sindical, integrada por un máximo de 10 personas y cuya composición será decidida en la reunión de la Red. La Coordinadora se reunirá una vez al año, con un máximo de tres días de trabajo, con participación también en una de sus sesiones de la representación de la Dirección del Grupo Repsol, en las fechas y los lugares que se decidan en su reunión anterior. La Coordinadora de la Red Sindical, por medio de las personas que se elijan como secretarios en el seno de la misma, será responsable de canalizar la interlocución

¹³ Por ejemplo, en la primera reunión de la Red Sindical en Madrid de noviembre de 2008 se decidió potenciar la comunicación e información interna, dotar de mayor contenido la página Web creada por la Red Sindical y la preparación de un informe sobre jornada de trabajo (con todos los elementos que influyen en la misma: jornada semanal o anual, cuadrantes, sistemas de turnos, calendarios, horarios, jornada partida, continuada, horas extraordinarias, etc.).

con la Dirección del Grupo Repsol, en aquellos temas que, a juicio de alguna de las partes, requieran del interés y la intervención de las mismas. La Coordinadora de la Red Sindical podrá si lo considera de interés para los encuentros de la Red Sindical o de la propia Coordinadora invitar a alguna organización sindical de país, aunque no pertenezcan a la Red Sindical, previo acuerdo con la Dirección del Grupo. Particularmente serán invitadas a las reuniones de la Coordinadora las organizaciones responsables de la siguiente reunión de la Red en el supuesto de que no formen parte de la misma. Las reuniones de la Coordinadora se realizarán en España, en la ciudad que en cada se concrete de común acuerdo con la Dirección del Grupo.

- Financiación de las reuniones. La dirección empresarial asumirá el coste de los desplazamientos y hospedaje de las reuniones de la Coordinadora y de la Red, poniendo anualmente a su disposición la cantidad de 54.000€, cantidad contra la cual se cargarán los gastos que vayan generando las citadas reuniones, previa solicitud y aprobación del miembro o miembros de la Coordinadora de la Red Sindical autorizados para ello. Esta cantidad se incrementará cada año en el porcentaje que haya tenido el IPC en España el año anterior.

3. Acción sindical en las empresas multinacionales: los Acuerdos Marco Internacionales (AMI)

Tanto la acción sindical (en cualquiera de sus manifestaciones) como (más concretamente) el diálogo social en la empresas multinacionales se encuentra en un estadio de escaso desarrollo, se encuentra todavía en construcción. Pero disponemos ya de algunas manifestaciones, algunas experiencias. La figura más relevante los constituyen los AMI. Es cierto que, ante la ausencia de regulación internacional, ninguna norma obliga a las empresas multinacionales a reconocer a las organizaciones sindicales como interlocutores del diálogo social a nivel transnacional (y menos aún a habilitar medios o instrumentos para ello). Pero dicho diálogo social está teniendo lugar en algunas multinacionales de forma voluntaria.

3.1. Naturaleza

Los AMI son comúnmente considerados instrumentos de RSE. Pero nos encontramos ante una manifestación peculiar de la RSE, pues no estamos ante instrumentos unilaterales (como los códigos de conducta) sino ante verdaderos acuerdos¹⁴. Por una motivación ética, por una cuestión de RSE, la empresa multinacional decide voluntariamente llegar a acuerdos con las organizaciones y estructuras sindicales (considerados por las políticas de responsabilidad social como *stakeholders* privilegiados) en los que se van a asumir compromisos concretos, obviamente de carácter contractual (no normativo). Por ello, también se pueden considerar como formas embrionarias de diálogo social y negociación colectiva o como instrumentos atípicos de regulación colectiva que se despliegan en la dimensión internacional.

3.2. Sujetos firmantes y ámbito de aplicación

Los sujetos firmantes del AMI son, por un lado, la empresa multinacional; y por otro, los representantes sindicales a esa escala transnacional. Esto último necesita obviamente de concreción. El protagonismo como interlocutor en la negociación y firma de los AMI lo tienen las *Federaciones Sindicales Internacionales* de los sectores concernidos. Pero en ocasiones éstas están acompañadas por otras estructuras representativas firmantes, como el CEE (por ejemplo, el AMI de *Arcelor* o el AMI de *Gea*), cuando la empresa multinacional tiene su sede en un estado de la UE; o incluso, por sindicatos nacionales de sector (no a través de sus representaciones de empresa)¹⁵, como sucede en los respectivos AMI de *Impregilo* (firmado también por las federaciones italianas Feneal-UIL, Filca-CISL y Fillea-CGIL), de *Freudenberg* y de *Rag* (firmados también por el

¹⁴ Surgen como textos que han superado la unilateralidad propia de ciertas formas de autorregulación empresarial para incorporar en su génesis y en su procedimiento de elaboración un remarcable elemento de negociación con la representación de los trabajadores (PÉREZ YAÑEZ, R.M.: “Respuestas internacionales a los desafíos plantados por la globalización: los Acuerdos Marco Internacionales”, en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010, página 464). De este modo, se produce una “paulatina modificación del carácter unilateral de las reglas de empresa y su desplazamiento hacia fenómenos de participación y de negociación colectiva” (BAYLOS GRAU, A.: “Los Acuerdos Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2004, página 199).

¹⁵ La participación de estos sindicatos nacionales simboliza la importancia del lugar nacional de origen de la empresa y su anclaje al sistema de representación sindical propio del sistema jurídico nacional (BAYLOS GRAU, A.: “Los Acuerdos Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2004, página 206).

sindicato alemán del sector de la minería, de la química y de la energía IG BCE), de *Lukoil* (en el que participa el sindicato ruso del sector ROGWU), de *Eni*, (suscrito también por que lo sindicatos italianos Filcea-CGIL, Femca-CISL y UILCEM), o de *Endesa* (firmado también por las Federación de Industria de UGT y por la Federación Minerometalúrgica de CCOO). Esta presencia añadida de sindicatos nacionales en la firma de los AMI todavía evidencia una insuficiente articulación de estructuras sindicales internacionales.

El AMI extiende su ámbito de aplicación a dos niveles: 1) *interno*, esto es, los centros de trabajo de la empresa multinacional, allá donde estos se ubiquen; y 2) *externo*, que afecta a los socios comerciales que componen su cadena de valor como empresas proveedoras o suministradoras (nivel al que la mayoría de los AMI se refieren).

3.3. Estructura y contenido

La estructura estándar de un AMI es: 1) *declaraciones programáticas*; 2) *contenido*, en forma de principios generales o derechos, más o menos extensos y detallados; 3) *mecanismos de control y supervisión de la aplicación del AMI*, normalmente, en términos muy vagos e inconcretos; y 4) *aspectos formales*, como la duración (por ejemplo, de 4 años, el AMI de Umicore; de 2 años, el de Eni y de StatoilHydro; de 1 año, el AMI de Lukoil), prórrogas, renegociación, vías de difusión e información del acuerdo, identificación de los sujetos firmantes, etc.

Los AMI regulan fundamentalmente las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas multinacionales y, en su caso de su cadena de suministro. Pero dicha regulación presenta carácter de “mínimos”. Normalmente, se incluyen los derechos fundamentales básicos de la OIT (a los que todos los AMI se adhieren expresamente) y los principios de RSE definidos por instituciones internacionales (Pacto Mundial de la ONU, OCDE) que afectan a materias como el respeto a los derechos humanos, prohibición del trabajo infantil, prohibición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades, no discriminación, tiempo de trabajo, retribución suficiente, seguridad y salud en el trabajo, derecho de asociación, libertad sindical o derecho de negociación.

En ocasiones, aparecen también otras materias no directamente laborales: medio ambiente, desarrollo educativo, prevención y erradicación de la corrupción, etcétera¹⁶.

3.4. Eficacia

Los principios y derechos reconocidos por los AMI se consideran como vinculantes y obligatorios, a todos los niveles, para la compañía multinacional que lo ha suscrito, quedando obligada contractualmente a cumplir lo acordado. Pero eso no es suficiente para garantizar su aplicación. Los compromisos asumidos requieren de una puesta en práctica, un desarrollo, unos programas de acción, y como no, de mecanismos de verificación y control de su cumplimiento. Tales procedimientos que garantizan la eficacia del AMI se “descentralizan” en la medida que la responsabilidad se traslada a cada unidad de gestión de la compañía multinacional, que son las que, directamente y en primer lugar, deben garantizar el respeto a los compromisos asumidos. Nos encontramos así ante un “principio de subsidiariedad”¹⁷, según el cual, la dirección central desempeña una función subsidiaria y lleva a cabo sólo aquellas tareas que no se puedan realizar de forma efectiva en una esfera inmediata o local. De este modo, son las filiales las que garantizan la aplicación del AMI, reservándose la dirección de la multinacional la intervención en caso de infracción o incumplimiento del mismo.

Las estructuras sindicales también asumen responsabilidades en la aplicación de los AMI¹⁸. Igualmente en esta intervención sindical está presente el “principio de subsidiariedad”, pues los responsables de su aplicación serían más bien los sindicatos locales (si los hay) o los sindicatos sectoriales, y solo cuando fuera necesario, la federación sindical mundial que ha suscrito el Acuerdo. La participación sindical se dirige fundamentalmente a la *vigilancia y control* de la aplicación del AMI, aunque

¹⁶ Sobre esto, *vid.* SOLER ARREBOLA, J.: “Contenidos de los acuerdo marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias”, en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010.

¹⁷ PAPADAKIS, K., CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: “Acuerdos Marco Internacionales como elementos de un marco transfronterizo de las relaciones industriales”, en *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pp.104 y 105.

¹⁸ *Vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “La eficacia de los acuerdo marco internacionales: implementación y control”, en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010.

también intervienen en la *ejecución e implementación* de los mismos. En cualquier caso, estas competencias exigen que ambas partes (empresarial y sindical) colaboren conjuntamente a través de un permanente diálogo social. Para ello se establecen distintos mecanismos, como los *encuentros o reuniones periódicas* (normalmente, anuales) entre representantes de ambas partes firmantes en el que se analizan las acciones realizadas y se proyectan otras nuevas; la constitución de *Comités de Seguimiento*¹⁹; la interlocución con el *CEE*, el *Comité Mundial* o la *Red Sindical*; y la participación sindical en *Auditorías internas* y otros procedimientos (cuestionarios y evaluaciones, inspecciones y visitas, quejas y reclamaciones, etcétera). Así, el control sindical en las unidades locales de las empresas multinacionales constituyen el nivel preferente y primario de actuación, considerándose, en aras a una mayor inmediatez, que es la mejor instancia para vigilar el cumplimiento de los compromisos acordados y resolver y corregir los problemas detectados (aquí es posible tener en cuenta las particularidades locales, incluso las normativas).

No obstante, las mayores dificultades se encuentran para garantizar la eficacia y aplicación del AMI en el nivel externo, en la cadena de suministro de la empresa multinacional (proveedores, subcontratistas, talleres externos, etcétera). De la dirección de la compañía multinacional, de su capacidad de influencia y de la presión que pueda ejercer sobre sus socios comerciales, depende que el AMI también se aplique y se respete en las empresas proveedoras y subcontratistas (por ejemplo, condicionando el establecimiento de relaciones comerciales a su cumplimiento, o amenazando con rescisiones contractuales ante su incumplimiento). En tales casos, sobre la empresa multinacional pesa una “obligación de influencia”²⁰.

Pero también en este nivel externo es necesaria la participación sindical. Para ello se requiere una coordinación de las estructuras sindicales implicadas en toda la cadena de suministro de una empresa multinacional, como paso previo a una acción sindical igualmente coordinada. Dicha iniciativa puede llevarse a cabo a través de redes

¹⁹ Se trata de un *órgano específico, de composición mixta y paritaria, con competencias sobre el seguimiento, verificación, control y propuesta (y en su caso, adopción) de medidas correctoras* que recibe las más diversas denominaciones: Grupo de Implementación, Comité de Revisión, Grupo de Consulta, Comité de Vigilancia, Comité de Diálogo sobre la Responsabilidad Social del Grupo, Comité de Seguimiento, Grupo Conciliatorio, Comité Colectivo de Control, etcétera.

²⁰ Vid. BAYLOS GRAU, A.: “Los Acuerdos.Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *op. cit.*, página 208.

sindicales de la propia multinacional o directamente por las federaciones sindicales mundiales.

Un ejemplo ilustrativo de estas experiencias lo constituye el caso de Inditex y su acuerdo con la federación sindical ITGLWF. Tras admitir que para garantizar los derechos fundamentales del trabajo se debe reforzar el control sindical en su cadena de producción, se concreta que²¹: (1) ITGLWF tendrá acceso a la *información* que contribuya al conocimiento de las características y condiciones de los centros de trabajo de proveedores y contratistas²² (asumiendo la confidencialidad de la información facilitada y responsabilizándose de su adecuada utilización por parte de los sindicatos y miembros afiliados); (2) ITGLWF mantendrá con la multinacional una *reunión anual* para revisar los desarrollos en la cadena de producción y el cumplimiento del AMI; (3) se tendrá en cuenta la *participación de las organizaciones sindicales locales* que puedan tener, por razón de proximidad, un acceso natural y rápido a la cadena de producción; (4) el Departamento de RSC de Inditex notificará al responsable designado por la ITGLWF de los programas de Auditorías Sociales previstas, así como los fabricantes a auditar; (5) cuando la organización sindical detecte posibles *incumplimientos* en la aplicación del AMI en alguno de sus proveedores o de sus fabricantes lo notificará a los responsables de Inditex y de ITGLWF (las estructuras sindicales locales, nacionales, regionales y la misma dirección de ITGLWF, así como Inditex, podrán dirigirse directamente a los proveedores y fabricantes externos), introduciendo Inditex los Planes de Acción Correctivos si se confirma tal incumplimiento (en la definición, aplicación y seguimiento de los Planes de Acción Correctivos podrá jugar un papel activo ITGLWF); (6) se establecerán *planes de formación* a los trabajadores para facilitar un mejor conocimiento del AMI e involucrar a gerentes, directivos, trabajadores y supervisores de los proveedores y fabricantes que integran la cadena de producción de Inditex, así como a representantes de las organizaciones sindicales locales de cada uno

²¹ Vid. *Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en la cadena de producción de Inditex*, 2012.

²² Por “acceso a los proveedores” se entiende (1) informar anualmente de la cadena de producción de Inditex; (2) participar en la mejora continua de dicha cadena de producción; (3) garantizar el ejercicio de la responsabilidad sindical teniendo en cuenta las singularidades de cada región (ésta se define como la posibilidad de que la ITGLWF, así como sus organizaciones sindicales locales, nacionales y regionales federadas, tengan acceso físico a aquellos proveedores o fabricantes que consideren necesario), especificándose el modo como se llevará a cabo este acceso a partir de los mecanismos que se consideren necesarios; y (4) reconocer que el papel de los sindicatos es organizar y negociar en representación de los trabajadores.

de los países involucrados (tales planes de formación tendrán en cuenta aspectos relevantes sobre organización del trabajo, capacidad productiva en los fabricantes, técnicas de diálogo social en el lugar de trabajo, promoción de la libertad de asociación, de la negociación colectiva y de los sistemas de relaciones industriales, mejora de los mecanismos y procedimientos de quejas en el lugar de trabajo, y los derechos y deberes de trabajadores y directivos de la fábrica); y (7) se desarrollarán entre representantes sindicales y directivos mecanismos para *fomentar el diálogo social en el centro de trabajo*.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control”, en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Procedimientos de verificación y control del desempeño laboral de los proveedores y contratistas de las multinacionales españolas”, en VV.AA. (dir. W. Sanguineti Raymond): *La dimisión laboral de la internacionalización de la empresa española.*, Cinca, Madrid, 2014
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “El sistema de gestión y control de las prácticas laborales en la cadena de suministro de Repsol”, en VV.AA. (dir. W. Sanguineti Raymond): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, Cinca, Madrid, 2015
- BAYLOS GRAU, A.: “Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999
- BAYLOS GRAU, A.: “Representación y representatividad sindical en la globalización”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 19, 2001
- BAYLOS GRAU, A.: “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2004

- BOIX LUCH, I.: “Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE: la experiencia de Inditex”, en VV.AA. (dir. W. Sanguineti Raymond): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, Cinca, Madrid, 2015
- CEINOS SUÁREZ, A.: “Contenidos de los acuerdo marco internacionales: los derechos y principios fundamentales de carácter laboral”, en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010
- CRUZ VILLALÓN, J.: “La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2007
- KORKMAZ, E.E.: “The Inditex Internacional Framework Agreement Coinciding Interest: The Turkish Case”, en VV.AA. (dir. W. Sanguineti Raymond): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, Cinca, Madrid, 2015
- PAPADAKIS, K.: “Investigaciones sobre el diálogo social transnacional y los acuerdo marco internacionales”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 1, 2008
- PAPADAKIS, K., CASALE, G. y TSOTROUDI, K.: “Acuerdos Marco Internacionales como elementos de un marco transfronterizo de las relaciones industriales”, en *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009
- PÉREZ YAÑEZ, R.M.: “Respuestas internacionales a los desafíos plantados por la globalización: los Acuerdos Marco Internacionales”, en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La necesaria adaptación de la estrategia sindical a las transformaciones actuales de las organizaciones empresariales: algunas cuestiones a considerar”, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10, 2009
- SANGUINETI RAYMOND, W.: “El espacio de la autonomía colectiva en la ordenación del mercado global”, en VV.AA. (eds. W. Sanguineti Raymond y A. García Laso): *Globalización económica y relaciones laborales*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003
- SANGUINETI RAYMOND, W.: “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales del grupo a la cadena de producción”, en VV.AA. (coord. R.

Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010

- SANGUINETI RAYMOND, W.: “Una experiencia exitosa de defensa internacional de los derechos sindicales: el caso Topy Top”, en VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, Cinca, Madrid, 2015

- SASTRE IBARRECHE, R.: “Algunas claves para un sindicalismo también mundializado”, *Revista de Derecho Social*, núm. 21, 2003

- SOLER ARREBOLA, J.: “Contenidos de los acuerdo marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias”, en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010

- SOLER ARREBOLA, J.: “Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general”, en VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La dimisión laboral de la internacionalización de la empresa española.*, Cinca, Madrid, 2014

- SOLER ARREBOLA, J.: Nuevas tendencias en los acuerdo marco internacionales: el acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh”, en VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, Cinca, Madrid, 2015

- VIVERO SERRANO, J.B.: “Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional”, en VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La dimisión laboral de la internacionalización de la empresa española.*, Cinca, Madrid, 2014

- VIVERO SERRANO, J.B.: “La formación de redes sindicales en las empresas multinacionales españolas: los casos de Repsol y Telefónica”, en VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, Cinca, Madrid, 2015

- VV.AA. (coord. A. Baylos Grau): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003

- VV.AA. (eds. W. Sanguinetti Raymond y A. García Laso): *Globalización económica y relaciones laborales*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003

- VV.AA.: *El sindicalismo internacional y la globalización de los derechos sociales*, Gaceta Sindical. Reflexión y Debate (núm. 8), CCOO, 2007

- VV.AA. (ed. K. Papadakis): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Informes OIT, Madrid, 2009
- VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Cinca, Madrid, 2010
- VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La dimisión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2014
- VV.AA. (dir. W. Sanguinetti Raymond): *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2015

DOCUMENTACIÓN

- Repositorio Digital *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*. Diarium. Universidad de Salamanca:
http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/
- Incluye, entre otra documentación, acuerdos marco internacionales y redes sindicales internacionales
- CIOLS: *Una guía sindical sobre mundialización*, 2ª edición, CIOLS, Bruselas, 2004
- Federación de Industria de CCOO: *Guía para la formación sindical internacional: Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional*, 2012 (elaborada por J.I. Gil Pinero, R. Ibáñez Rojo, P. López Calle, M. Maira Vidal, R. Margenta Gonjar, I. Rodero Fernández y A. Rodríguez Marcos)
- FITIM: *Directrices sobre redes sindicales en ETN*, FITIM, Ginebra, 2010
- *Protocolo de constitución y funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol-YPF* (2009)
- *Protocolo II para el funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol* (2012)
- *Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en al cadena de producción de Inditex* (2012)