

TRABAJO Y SINDICALISMO EN LA GLOBALIZACIÓN: del discurso retórico al recurso práctico

Pere J. Beneyto (Universidad de Valencia)

pere.j.beneyto@uv.es

*Well, this silk dress is from Hong Kong
and the pearls are from Japan
Well, the dog collars from India
and the flower pots from Pakistan.*

*All the furniture, it says 'Made in Brazil'
where a woman, she slaved for sure
bringin' home thirty cents a day to a family of twelve
You know, that's a lot of money for her*

*Well, it's sundown on the union
And what's made in USA
Sure was a good idea
...till greed got in the way!*

Bob Dylan , *Union Sundown* (1983)

Resumen

En el marco de una globalización asimétrica, en la que los diferentes factores de producción (capital, trabajo, tecnología, etc.) disponen de muy desiguales poderes de movilidad e intervención, los sistemas tradicionales de relaciones laborales de estructura nacional resultan insuficientes para gestionar una actividad productiva en proceso acelerado de deslocalización. Es en este escenario en el que el sindicalismo democrático intenta transformar el discurso retórico del viejo internacionalismo en un nuevo repertorio de recursos prácticos de carácter tanto organizativo como institucional y estratégico, para la defensa del trabajo y la globalización de los derechos.

Palabras clave: sindicalismo, globalización, relaciones laborales, Acuerdos Marco Internacionales

Abstract

Under an asymmetric globalization, in which the different production factors (capital, labour, technology, etc.) have very unequal powers of mobility and intervention, traditional systems of industrial relations of national structure are insufficient to manage a production activity in the accelerated offshoring process. It is in this context where democratic unionism attempts to transform the rhetorical discourse of old internationalism in a new set of practical resources, both organizational and institutional and strategic, for defense of labour and the globalization of rights.

Keywords: unionism, globalization, industrial relations, International Framework Agreements

El 24 de abril de 2013 se produjo en Bangladesh el derrumbamiento del edificio *Rana Plaza*, en el distrito de Savar, próximo a Dacca, la capital del país. El colapso de sus ocho plantas, en las que operaban, vulnerando las más elementales normas de seguridad, cinco fábricas textiles y varios talleres auxiliares, trabajando en régimen de subcontrata para 28 grandes multinacionales de la moda, provocó la muerte de 1.138 personas, dejando heridas a otras 2.437, la mayoría mujeres e, incluso, niñas, junto a las que aparecieron, entre los escombros, etiquetas de las marcas de ropa más conocidas del mundo.

Era la cara más triste de la globalización de un sector que en apenas diez años, desde el final del Acuerdo Multifibras de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 2005, que establecía cuotas máximas de importación de ropa de los países en desarrollo, ha experimentado un acelerado proceso de deslocalización de su actividad productiva hacia muchos de esos países por sus menores costes laborales, medioambientales y de protección social, con el fin de obtener ventajas competitivas a partir de su nueva ubicación.

Con el salario mínimo más bajo del mundo (38 euros mensuales en 2013), una jornada media de 54 horas semanales y una débil, cuando no inexistente, regulación legal e intervención sindical en las relaciones laborales, Bangladesh representa la imagen más extrema de ese proceso, habiéndose convertido en el segundo productor mundial de ropa (después de China), industria para la que trabajan casi cuatro millones de personas en 4.500 empresas, aportando el 17% del PIB del país y más del 70% de sus exportaciones.

Y es que junto a los efectos sociales derivados de la ausencia de regulación –como ha puesto de manifiesto el dramatismo accidente del Rana Plaza, que ha generado, como veremos, una importante dinámica de denuncias, negociaciones y cambios-, el proceso de re-localización en los países del Sur de empresas multinacionales procedentes del Norte está contribuyendo, siquiera sea de forma desigual y contradictoria, a su desarrollo económico y a la configuración de un nuevo espacio de regulación laboral (Fujii y Ruesga, 2004)

I.- INTRODUCCIÓN: LAS ASIMETRÍAS DE LA GLOBALIZACIÓN

Por tratarse de un sector intensivo en mano de obra, la restructuración de la industria textil, su descentralización productiva y desplazamiento hacia cadenas de subcontratación flexible, resulta tal vez más acelerada, si bien forma parte de un proceso general de globalización que afecta a la práctica totalidad de las actividades productivas

y de distribución, estimándose que en torno al 80% de la población mundial vive actualmente bajo el sistema de “capitalismo global” (Dunning, 2011).

En una primera fase, dicho proceso operaba en el marco de un sistema constituido por un *centro* (economías capitalistas de desarrollo autónomo e integrado, intensivas en capital y tecnología) y una *periferia* (economías dependientes, con desarrollo inducido desde fuera, desarticuladas y con disponibilidad de recursos materiales y humanos), estableciéndose entre ambos polos relaciones de intercambio desigual, mientras que cada vez más la configuración geográfica de la producción mundial se estaría alejando del tradicional eje Norte-Sur –en el que los países desarrollados proporcionaban la inversión, el producto y la tecnología de los procesos, así como los mercados de consumo finales, mientras que los países en desarrollo aportaban materias primas y fuerza de trabajo barata- y se abre paso el eje Sur-Sur en el que parte de las redes productivas mundiales están ya impulsadas por empresas multinacionales de dichos países.

La confluencia de ambos procesos estaría generando una economía global con capacidad potencial de funcionar como una unidad a escala planetaria, si bien lo hace de forma desigual según se trate, entre otros, del mercado financiero o del laboral, puesto que a diferencia de lo que ocurre con el capital, potencialmente globalizable en todas sus unidades, el trabajo es indisociable de la persona que lo ejerce y no puede ser movilizado en el mercado global de la misma manera, por lo que en realidad lo que se globaliza no es la “fuerza de trabajo” mayoritariamente asociada al territorio, sino los “procesos de trabajo” (Zubero, 2005), mediante la fragmentación de la actividad productiva y su deslocalización por la vía de las cadenas transnacionales de subcontratación, provocando con ello una importante asimetría entre ambos factores de producción que ha trastocado las relaciones de poder y desvinculado a las empresas de los compromisos jurídicos y laborales (Bauman, 1999)

La reorganización del poder económico impulsado por la financiarización y la expansión de las redes productivas mundiales articuladas en torno a las empresas multinacionales son los principales factores determinantes de la globalización, habiendo aumentado el volumen del capital financiero transnacional en un 105% en dólares constantes durante el período 2000-2013, lo que representa un crecimiento muy superior al del PIB mundial que lo hizo en un 39,8% y pone de manifiesto su capacidad para orientar la economía en función de sus intereses, deslocalizándose cada vez más y reduciendo el margen de maniobra de otros agentes sociales (instituciones internacionales, gobiernos locales, sindicatos, consumidores, etc.), con el consiguiente déficit de gobernanza mundial.

La dinámica combinada de dichos procesos genera una presión a la baja sobre las normas laborales (*dumping social*) que ni las leyes nacionales ni las instituciones internacionales han sido capaces, hasta ahora, de contrarrestar eficazmente. Este “desacoplamiento” entre las dimensiones económica, laboral y jurídica de la globalización¹ convierte a dichas empresas en “agentes corrosivos” de la capacidad reguladora de estados y sindicatos (Sanguinetti, 2008).

¹ Para una revisión bibliográfica del impacto social de la globalización puede consultarse el exhaustivo trabajo de Gunter y Van der Rohen, publicado en el número 123-1/2 de la *Revista Internacional del Trabajo* de la OIT

Consideradas como factores hegemónicos de la globalización (De Sousa, 2007), las multinacionales, cuyo número se sitúa en torno a las 70.000 empresas centrales y 700.000 filiales, con un volumen de empleo próximo al 20% del total (Odone y Granato, 2007; OIT, 2015a), controlan un tercio de la producción industrial y más de la mitad del comercio mundial (Saincy, 2006), lo que les confiere un poder no contrarrestado por ninguna instancia jurídica o institucional, con la consiguiente aparición de “campos vacíos de imperatividad” reguladora (Baylos, 2009), habida cuenta de que los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo carecen de ejecutividad directa y capacidad sancionadora en caso de incumplimiento mientras que los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio, que sí disponen de dichos mecanismos de aplicabilidad, han rechazado hasta el momento incluir los estándares laborales mínimos entre las condiciones exigibles para el comercio mundial². Se trata, pues, de una nueva asimetría del proceso de globalización derivada de que “la OIT no puede y la OMC no quiere” (Boix, 2007a) intervenir eficazmente en la regulación global de los derechos del trabajo y de los trabajadores.

Es en este contexto en el que cabe situar la investigación de la que da cuenta el presente artículo, cuyo objetivo es analizar las estrategias desarrolladas por los diferentes actores sociales e institucionales que intervienen en el proceso de globalización económica y productiva, con especial referencia al movimiento sindical organizado.

A tal efecto, se procederá, en primer lugar, a la descripción y análisis del *escenario* de dicho proceso, atendiendo a la estructura y distribución de las principales variables sociodemográficas con especial referencia al empleo, así como a las diferencias retributivas y desiguales niveles de cobertura legal y protección social de la población ocupada para centrarnos, a continuación, en el estudio y evaluación de los *actores* sociales (empresas, sindicatos y otros grupos de interés) e institucionales (OIT, OCDE, Naciones Unidas) de ámbito global que intervienen en el mismo, así como en sus *estrategias* de regulación (desde la orientación normativa al diálogo social, pasando por el marketing reputacional).

La hipótesis que planteamos es que la intervención del sindicalismo en dicho proceso ha evolucionado, en interacción con los demás actores, desde un retórico discurso internacionalista en contradicción con sus posiciones reactivas, ideológicas y localistas, a otras de carácter propositivo, pragmático y transnacional, superando la simple lógica resistencialista para avanzar hacia el diseño y aplicación de nuevos recursos organizativos y estratégicos orientados a la defensa y promoción efectivas de los derechos laborales en la globalización.

La metodología implementada para su validación se centra, fundamentalmente, en el análisis de la estructura organizativa y estrategia de intervención del sindicalismo democrático en el contexto de la globalización, así como de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) suscritos en los últimos años con empresas multinacionales,

² Fueron, paradójicamente, los representantes “oficiales” de los países en desarrollo los que se opusieron a la introducción de una referencia explícita a los derechos laborales en el Acuerdo de Marrakech por el que se fundó en 1994 la OMC, por el temor a que se pusiera en peligro su ventaja comparativa en relación con las producciones intensivas en mano de obra mediante algún tipo de proteccionismo (Siroën, 2013). Dos años más tarde, la Conferencia de Singapur de la OMC reiteró dicha negativa, si bien introdujo una genérica referencia a “respetar las normas fundamentales del trabajo” que la OIT sistematizaría en su Declaración de 1998 (<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>).

atendiendo a su cobertura, contenido y procedimientos por cuanto representan, aún de forma embrionaria, la emergencia de un nuevo marco global de relaciones laborales.

II.- EL TRABAJO EN EL MUNDO

La desigualdad es, en sus múltiples dimensiones (demográfica, económica, social, institucional), el principal factor explicativo del actual proceso de globalización que se desarrolla en un escenario caracterizado por sus enormes desequilibrios inter e intra regionales.

Europa y América del Norte, donde vive sólo el 18,5% de la población mundial (*tabla 1*), concentran más de dos tercios (64,3%) de la riqueza mundial³ y un porcentaje aún superior (81,1%) de la inversión financiera transnacional.

Tabla 1

Distribución de la población y la riqueza mundial, 2013

	Población		Riqueza	
	(en millones de personas)	(%)	(en miles de millones USD)	(%)
Europa	780,2	10,5	76.254	31,6
Norteamérica	598,1	8,0	78.898	32,7
Latinoamérica	411,6	5,6	9.139	3,8
Asia-Pacífico	4.550,1	61,0	73.879	30,7
África	1.115,6	14,9	2.711	1,1
TOTAL	7.455,6	100,	240.881	100,

Fuente.- Naciones Unidas y *Global Wealth Report*

En la región Asia-Pacífico (incluyendo Oriente Medio y Oceanía) la relación entre dichos indicadores se invierte claramente, representando el 61% de la población pero sólo el 30,7% de la riqueza mundial y el 20,1% de la inversión financiera exterior.

Más desigual resulta aún la situación de África, que aporta casi el quince por cien de la población y apenas el 1,1% de la riqueza y el 0,6% de la inversión financiera, mientras que en Latinoamérica los desajustes resultan algo menores (5,6% de la población, 3,8% de la riqueza y 3,1% de la inversión).

En cuanto al empleo, el último *Informe sobre el trabajo en el mundo* (OIT, 2015b) fija en un 60,2% la tasa de actividad de la población mundial y un volumen de empleo total de 3.127,4 millones de personas (*tabla 2*), de las que sólo un 15% corresponde a las economías avanzadas (AE, en sus siglas en inglés) agrupadas mayoritariamente en la OCDE, con una renta per capita superior a los 12.000 dólares/año. Por su parte, los países en desarrollo (DC) se distribuyen, conforme a los criterios del Banco Mundial, en tres grupos según su nivel medio de renta per capita: 49 países menos desarrollados (LDC), con una renta media inferior a los 1.000 dólares por persona/año y que

³ Resultante de sumar los “activos” que poseen los hogares, incluyendo los bienes financieros (ahorros, inversiones, dinero disponible) y no financieros (inmuebles) y restar los “pasivos” (deudas). Según el *Global Wealth Report* (Credit Suisse, 2013), si la ratio entre los grupos de mayor y menor renta es ya de 27, en términos de riqueza dicho diferencial aumenta hasta 198.

representan el 12,2% del empleo mundial; 44 con ingresos medios (LMI) de entre 1.000 y 4.000 dólares per capita y el 31'6% del empleo y, finalmente, 52 economías emergentes (EE), cuya renta media se sitúa entre los 4.000 y los 12.000 dólares/año y aportan el 41,2% del empleo global.

Tabla 2

El empleo en el mundo: estructura ocupacional

Total empleo (en millones)	Distribución (en %)				
	Asalariados	Empresarios	Autónomos	A. familiar	
Economías Avanzadas					
EA	468,7	86,3	3,6	9,1	1,0
Países en desarrollo (DC)					
LDC	381,2	18,1	1,2	53,2	27,6
LMI	987,2	31,6	2,1	50,5	15,7
EE	1.290,3	58,2	2,2	29,0	10,6
Total DC	2.658,7	42,6	2,0	40,5	14,9
TOTAL					
EA+DC	3.127,4	49,2 (1.537,0)	2,2 (70,5)	35,8 (1.118,6)	12,8 (401,6)

Fuente.- OIT: *Word of Work Report 2014*

Atendiendo a su distribución ocupacional se constata que la mitad, prácticamente, del empleo mundial es por cuenta ajena (1.537 millones de personas), si bien la tasa de asalarización formal resulta muy desigual, oscilando entre el 86,3% de las economías avanzadas y el 18,1% de los países menos desarrollados, predominando en ellos y, en proporciones menores, en el resto de economías en desarrollo, las modalidades más informales de empleo (autónomos, ayuda familiar).

Sólo el 45% de la población asalariada mundial (equivalente a algo menos de la cuarta parte del empleo global) dispone de contrato permanente y a tiempo completo, mientras que el resto trabaja conforme a relaciones contractuales precarias de duración determinada y/o jornada parcial (OIT, 2015a), lo que supone que el modelo de empleo estándar está experimentando profundas transformaciones que la crisis no ha hecho sino agravar.

Respecto de su distribución sectorial (*tabla 3*), casi un tercio del empleo total corresponde a la agricultura, con importantes oscilaciones entre las diferentes regiones (desde el 61,3% en el África subsahariana al 3,6% de las economías más desarrolladas), el 23% a la industria y el 45,1% de media al sector terciario, datos todos ellos que ponen de manifiesto el desigual grado de desarrollo y modernización de las áreas respectivas.

Con ser significativa la distribución cuantitativa del empleo, a los efectos de la presente investigación lo es mucho más su dimensión cualitativa para cuyo análisis utilizaremos los indicadores definidos por la OIT (*tabla 4*), cuyos últimos informes demuestran que, además de los 200 millones de parados (de los que apenas un tercio recibe algún tipo de prestación social), casi la mitad del empleo total puede considerarse como “vulnerable” (trabajadores informales, con bajos salarios y escasa protección social) y más de una

cuarta parte “pobre” (con ingresos inferiores a los 2 dólares/día), siendo también muy desigual la distribución regional de dichas variables.

Tabla 3

El empleo en el mundo

	TOTAL		DISTRIBUCION SECTORIAL		
	millones	%	Agricultura	Industria	Servicios
UE y econom. desarrolladas	475,0	15,1	3,6	22,5	73,9
Resto Europa	165,0	5,2	18,3	27,1	54,6
Este de Asia	828,1	26,3	31,2	30,2	38,6
Sureste de Asia -Pacífico	307,5	9,8	40,3	19,2	40,5
Sur de Asia	630,4	20,1	47,2	22,9	29,9
Latinoamérica y Caribe	278,4	8,8	15,5	20,9	63,5
Oriente Medio	68,1	2,2	14,8	27,4	57,7
Norte de África	61,9	1,9	30,0	21,1	48,9
África subsahariana	330,3	10,5	61,3	8,9	29,9
TOTAL	3.144,7	100,0	31,8	23,0	45,1

Fuente.- OIT: *Global employment trends 2014*

Aunque ambas magnitudes han evolucionado positivamente en las dos últimas décadas, poniendo de manifiesto la correlación positiva existente entre empleos de calidad y desarrollo económico (OIT, 2015), la brecha de la desigualdad sigue siendo aún muy grande, tanto en términos ocupacionales como salariales y sociales, operando de hecho como un factor de dumping social al estimular, por una parte, la transferencia de la producción por las multinacionales de países con salarios más altos y regulaciones laborales más garantistas a los que tienen salarios más bajos y normativas más laxas y, por otra, los flujos migratorios en la dirección inversa (en 2013 más de 230 millones de personas vivían en un país distinto al de su origen, lo que representa un 27,8% más que los registrados en 2000).

Tabla 4

Empleo vulnerable, trabajadores pobres y desempleo

	Empleo vulnerable		Trabajadores pobres		Desempleo		
	millones	%	millones	%	millones	%	%SD*
UE y econom. avanz.	47,4	10,0	---	---	44,7	8,7	76,4
Resto Europa	31,6	19,2	6,0	3,6	14,8	8,4	84,2
Este de Asia	379,2	45,8	111,6	13,5	39,4	4,6	19,6
Sureste Asia-Pacífico	181,4	59,0	93,9	30,5	13,6	4,3	
Sur de Asia	480,0	76,1	387,8	61,5	26,0	4,0	
Latinoamérica-Caribe	88,0	31,6	18,5	6,7	19,3	6,6	29,4
Oriente Medio	17,2	25,2	5,0	7,4	8,3	11,1	17,8
Norte de África	22,1	35,6	8,8	14,2	8,6	12,5	
África subsahariana	255,7	77,4	207,4	62,8	27,2	7,7	3,2
TOTAL	1.566,2	47,8	839,0	26,7	201,8	6,1	31,9

Fuente.- OIT.- *Global employment trends 2014 y World employment and social outlook 2015*

(*) Cobertura del seguro de desempleo.

En este punto persiste aún el viejo debate entre economistas y sociólogos de tradición neoclásica y keynesiana acerca de si las instituciones de regulación del mercado de trabajo, especialmente los sindicatos y la negociación colectiva, operan como factores de rigidez o de eficiencia y, en consecuencia, dificultan o contribuyen al crecimiento económico y el desarrollo social (Freeman y Medoff, 1984; Hayter, 2011).

Para la primera de dichas tradiciones, los sindicatos y la negociación colectiva distorsionan el libre funcionamiento del mercado, limitan su adaptabilidad flexible y lastran el desarrollo económico, por cuanto su intervención entraña la fijación de unos salarios superiores a los niveles de equilibrio, generando paro y/o desplazamiento del empleo hacia la economía informal, incrementando la segmentación del mercado y dificultando su ajuste conforme a las ventajas competitivas y comparativas de los actores. Este enfoque se basa en una hipótesis, rara vez confirmada en el mundo real, según la cual el funcionamiento de los mercados responde a una competencia perfecta, que la movilidad de la fuerza de trabajo es totalmente fluida y que no hay asimetrías en la información.

Por su parte, las teorías keynesianas e institucionalistas insisten en los beneficios económicos y sociales que supone reducir dichas asimetrías en la gestión del mercado de trabajo, función que asumen los sindicatos y la propia negociación colectiva que contribuyen, además, a reducir la desigualdad salarial entre trabajadores y la competencia desleal entre empresas, favoreciendo la demanda global a través del consumo y desarrollando unas relaciones laborales estables y cooperativas en beneficio tanto de la competitividad empresarial como de la cohesión social.

Al margen de consideraciones ideológicas, existe un amplio y creciente volumen de investigaciones empíricas (Berg, 2015; OCDE, 2014; Stiglitz, 2012; Western y Rosenfeld, 2011; Milberg y Winkler, 2010 y Baccaro, 2008, entre las más recientes⁴) que avalan la existencia de correlaciones positivas entre intervención sindical y negociación colectiva de una parte y, de otra, crecimiento de la economía formal y disminución de la desigualdad social, tanto a nivel local como global.

Es aquí donde adquiere todo su sentido el programa de “trabajo decente” definido por la OIT⁵ a propuesta sindical y que incluye la defensa y promoción de objetivos

⁴ Respecto de estudios anteriores puede consultarse el trabajo de Berg y Kucera (2008) sobre el impacto económico de la intervención sindical, basado en un exhaustivo análisis comparado de más de 1000 investigaciones publicadas hasta entonces en revistas científicas especializadas.

⁵ El concepto de *trabajo decente* fue utilizado por primera vez por el Director General de la OIT, Juan Somavía, en su informe a la 87ª Conferencia Internacional celebrada en 1999, al identificar como finalidad primordial de la Organización la de “...promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Casi diez años después, la 90ª Conferencia de la OIT aprobó, el 10 de junio de 2008, su *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* en la que se institucionalizaba el proyecto de *trabajo decente* (http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_099768/lang--es/index.htm), basado en cuatro objetivos estratégicos: i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; ii) adoptar y ampliar medidas de protección social; iii) promover el diálogo social y el tripartismo, y iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo..., “teniendo en cuenta que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de estos cuatro objetivos; y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas”

cuantificables en materia de empleo, salarios, protección social, etc. y otros definidos como “derechos habilitadores” (Barrientos et al., 2011) de difícil cuantificación (libertad sindical y de negociación colectiva) pero necesaria articulación para garantizar unas relaciones laborales modernas que contribuyan a transformar el crecimiento económico en progreso social.

Nuestra investigación asume dicho enfoque al analizar primero la estructura y composición del empleo así como su regulación salarial y centrarse, posteriormente, en la evaluación de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales (normativa legal, negociación colectiva, etc.) y la intervención en las mismas del sindicalismo global.

Para completar el primer bloque, nos referiremos ahora al salario mínimo, una institución casi universal, presente en más del 90 por cien de los países, operando como un suelo garantista de la prestación laboral, si bien su definición conceptual y cuantificación económica resultan altamente polémicas. Como criterio general se considera que el salario mínimo debe situarse entre el 40 y el 60 por cien del salario medio de cada país por lo que, en función de su nivel de desarrollo económico, la diferencia llega a ser, por término medio, de 1 a 10 o incluso más (*tabla 5*), no alcanzándose siquiera en muchos casos, especialmente en los menos desarrollados, el umbral inferior de la horquilla, lo que constituye un factor clave para el desplazamiento hacia dichos países de gran parte de la producción intensiva en mano de obra.

Tabla 5
Salario mínimo en el mundo

PAÍS	Salario mínimo en PPP\$*	PAÍS	Salario mínimo en PPP\$*
Holanda	1.606	Argentina	896
Australia	1.597	Turquía	609
Reino Unido	1.507	Marruecos	371
Bélgica	1.492	Perú	334
Francia	1.443	Brasil	286
Canadá	1.325	China	173
Japón	944	México	170
España	911	India	121
Portugal	618	Viet-Nam	85
Rumanía	320	Bangladesh	58

Fuente.- OIT: *Informa mundial de salarios 2010-2011*

(*) Dólares internacionales, en paridad de poder adquisitivo

Con objeto de mejorar las condiciones laborales en los países en desarrollo y frenar el dumping social que presiona también a la baja los salarios en los desarrollados, los sindicatos plantean avanzar hacia la fijación de lo que definen como *salario digno*,

En 2000 la Asamblea General de la ONU decidió incorporar el del trabajo decente como uno de los *Objetivos de Desarrollo del Milenio* (<http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview.html>), concretamente la meta 1.B

promoviendo una metodología alternativa para su determinación y estrategias de negociación colectiva para su consecución.

Se trata de operativizar el concepto de salario que recoge la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, cuyo artículo 23.3 establece que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Partiendo de dicha definición, la *Asia Floor Wage Alliance*⁶, una coordinadora internacional de sindicatos y organizaciones sociales, viene publicando desde 2011 sus cálculos sobre *salario digno* en la industria textil asiática en base a una metodología que incorpora las necesidades básicas de una familia de cuatro miembros en materia de alimentación, vivienda, ropa, educación, atención médica, etc., dando como resultado indicaciones salariales que duplican (China), triplican (India) e incluso quintuplican (Bangladesh) los salarios mínimos actualmente vigentes, sirviendo asimismo de referencia para las demandas ante los Estados y la negociación colectiva con las empresas.

Por su parte, la evaluación de los “derechos habilitadores” (libertad de asociación sindical y de negociación colectiva, fundamentalmente) resulta más compleja, debiendo distinguirse entre indicadores que evalúen su desarrollo normativo y los que permitan cuantificar sus respectivas coberturas.

Tabla 6

Convenios fundamentales de la OIT

Nº del convenio	Título	Año de adopción	Países firmantes
29	Sobre el trabajo forzoso	1930	177
87	Libertad sindical y derecho de sindicación	1948	153
98	Derecho de sindicación y de negociación colectiva	1949	164
100	Igualdad de remuneración	1951	171
105	Prohibición del trabajo forzoso	1957	174
111	Sobre la discriminación en el empleo	1958	172
138	Sobre la edad mínima para trabajar	1973	167
182	Prohibición del trabajo infantil	1999	179

Fuente.- OIT: *Aplicación de las Normas Fundamentales de Trabajo, 2014 (II)*

En el primer caso, la normativa de referencia global son los Convenios de la OIT de aplicación al ámbito de las relaciones laborales, especialmente los referidos a la libertad sindical (Convenio nº. 87, promulgado en 1948) y al derecho de negociación colectiva (Convenio nº 98, de 1949) cuyo grado de ratificación por los Estados y consiguiente traslado a su legislación nacional, resulta dispersa y desigual⁷, razón por la cual la OIT aprobó en 1998 la Declaración relativa a los *Principios y derechos fundamentales en el*

⁶ <http://www.cleanclothes.org/livingwage/asia-floor-wage-alliance>

⁷ El Convenio 87 ha sido ratificado por 153 de los 182 países miembros de la Organización, y el 98 por 164, con ausencias tan significativas como las de Estados Unidos, China, Irán, Arabia Saudí, lo que según cálculos de la propia Organización (OIT, 2012) supone que más de la mitad de la población mundial vive en países que no reconocen plenamente la libertad sindical y de negociación colectiva.

trabajo⁸ mediante la que sistematizaba sus ocho convenios fundamentales (*tabla 6*) y establecía la aplicación universal de los mismos para todos los Estados miembro, aún cuando no hubieran ratificado los convenios aludidos, y cuyo contenido básico se articula en torno a cuatro ejes: a) libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición efectiva del trabajo infantil, y d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Tabla 7
Índice global de derechos laborales y sindicales

	Distribución de la población según IGD (en %)					
	1	2	3	4	5	No ev.
Europa	35,4	41,0	10,8	---	2,7	10,0
América	0,4	14,1	66,8	10,4	6,5	1,8
África	5,7	11,2	28,4	16,8	35,4	2,5
Oriente Medio	---	---	3,4	67,5	29,1	---
Asia-Pacífico	---	3,5	1,8	14,9	76,4	3,4
TOTAL	4,9	10,3	15,8	14,6	50,7	3,7

Fuente.- CSI: *Índice Global de Derechos* OIT: *Ilostat database*
Elaboración propia

Tomando como referencia normativa dichos principios y convenios fundamentales, la Confederación Sindical Internacional, que agrupa a 325 organizaciones sindicales democráticas de 161 países y con una afiliación global de 176 millones de personas, elabora anualmente el *Índice Global de Derechos*⁹ en base a información cualitativa sobre un total de 97 indicadores agrupados en cinco categorías (libertades civiles, derecho de afiliación, reconocimiento de la actividad sindical, derecho de negociación colectiva y de huelga), clasificando a los países evaluados por grado de cumplimiento de los principios fundamentales de la OIT, en una escala que oscila del 1 (muy positivo) al 5 (muy negativo). En la *tabla 7* hemos distribuido dichos resultados por regiones mundiales y calculado la población que representan por cada área y nivel¹⁰, lo que pone de manifiesto la muy desigual distribución que resulta de cruzar dichos datos.

⁸ <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

⁹ <http://survey.ituc-csi.org/ITUC-Global-Rights-Index.html>.

¹⁰ NIVEL 1.- Alemania, Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, Estonia, Finlandia, Francia, Islandia, Italia, Lituania, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Suecia (*Europa*); Barbados, Uruguay (*América*); Sudáfrica, Togo (*África*),

NIVEL 2.- Albania, Bosnia-Herzegovina, Croacia, España, Federación Rusa, Hungría, Irlanda, Letonia, Macedonia, Moldavia, Reino Unido, República Checa, Serbia, Suiza (*Europa*); Belice, Jamaica, México, República Dominicana, Trinidad y Tobago (*América*); Angola, Burkina Faso, Camerún, Malawi, Namibia, Ruanda, Senegal, Túnez (*África*); Japón, Nueva Zelanda (*Asia-Pacífico*),

NIVEL 3.- Bulgaria, Georgia, Grecia, Polonia, Portugal, Rumanía (*Europa*); Bahamas, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos, Paraguay, Venezuela (*América*); Benin, Burundi, Chad, Congo, Djibouti, Etiopía, Ghana, Lesotho, Madagascar, Mozambique, Tanzania, Uganda (*África*); Israel (*Oriente Medio*); Australia, Singapur, Sri Lanka, Taiwan (*Asia-Pacífico*)

NIVEL 4.- Argentina, El Salvador, Haití, Honduras, Panamá, Perú (*América*); Botswana, Rep. Dem. Congo, Kenya, Mali, Marruecos, Mauricio, Mauritania, Sierra Leona (*África*); Bahrein, Irán, Irak, Jordania, Kuwait, Líbano, Omán, Yemen (*Oriente Medio*); Hong Kong, Indonesia, Myanmar, Nepal, Pakistán, Tailandia (*Asia-Pacífico*)

NIVEL 5.- Bielorusia (*Europa*); Colombia, Guatemala (*América*); Argelia, Costa de Marfil, Egipto, Libia, Nigeria, Rep. Centrafricana, Somalia, Zambia, Zimbabwe (*África*); Arabia Saudita, Emiratos

En términos globales, el ejercicio de los derechos laborales y sindicales, básicos para la configuración del “trabajo decente”, está mínimamente garantizado sólo para un tercio de la población mundial (niveles 1, 2 y 3 del IGD), mientras que en los dos tercios restantes se registran, en mayor o menor grado, diferentes restricciones cuando no prohibición total de los mismos (niveles 4 y 5). Por áreas geográficas, las más altas cotas de libertad sindical corresponden a Europa, mientras que en el polo opuesto se sitúan la mayor parte de los países de Asia y Oriente Medio, ubicándose en posiciones intermedias los del área americana y, en menor medida, africana, si bien la casuística resulta en todos los casos muy amplia, por lo que los datos de referencia tienen sólo carácter orientativo, aunque no por ello resulten menos significativos.

III.- EL SINDICALISMO GLOBAL

En cuanto al alcance real de los “derechos habilitadores”, expresado en tasas de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva, la información disponible resulta cuantitativamente incompleta y cualitativamente desigual. El Departamento de Estadística de la OIT sólo publica datos de 77 países (de los que en la *tabla 8* aportamos los más importantes), lo que supone poco más del cuarenta por cien del total, no aportando información sobre la mayor parte de los que integran los grupos 3, 4 y 5 del IGD, ni tampoco, por razones obvias, del grupo de no evaluados.

En términos globales, se estima que la tasa de cobertura de la negociación colectiva se sitúa en torno al 20% sobre el total de trabajadores asalariados y la de afiliación sindical entre el 10 y el 13 por cien (OIT, 2013), si bien ambas variables presentan una distribución muy heterogénea, tanto inter como intracontinental, y un alto grado de correlación con los principales indicadores de equidad y bienestar social de los países respectivos (Pontusson, 2013; Visser, 2008)

Y es que pese a la pervivencia de su retórica fundacional, de orientación explícitamente internacionalista (desde el slogan final del Manifiesto marxista de 1848 a la creación en 1864 de la primera Asociación Internacional del Trabajo), la intervención de los sindicatos en su doble función de agregación e intermediación de intereses se ha desarrollado a lo largo del siglo XX y, especialmente, en su segunda mitad, en el marco de los Estado-nación, configurando modelos de relaciones laborales con resultados diferentes que oscilan entre las altas tasas de representación, cobertura e influencia social alcanzadas en los sistemas neo-corporatistas (países escandinavos, centroeuropeos y, en menor medida, mediterráneos), los niveles medios de intervención en los de tradición pluralista anglosajona y los más bajos de los países emergentes y en desarrollo, hasta llegar al grado cero de los países dictatoriales y estados fallidos.

Árabes Unidos, Palestina, Qatar, Siria (*Oriente Medio*); Bangladesh, Camboya, China, Corea, Fiji, Filipinas, India, Laos, Malasia (*Asia-Pacífico*)

NO EVALUADOS.- Azerbaiyán, Kazajstán, Kirguistán, Kosovo, Turquía, Ucrania (*Europa*); Cuba, Nicaragua (*América*); Eritrea, Gabón, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Liberia (*África*); Corea del Norte, Maldivas, Timor, Viet-Nam (*Asia-Pacífico*)

Tabla 8

Tasas de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva

País	Afiliación	Negociación	País	Afiliación	Negociación
UNIÓN EUROPEA			RESTO DE EUROPA		
Austria	33,1	95,9	Armenia	56,2	21,0
Bélgica	50,4	96,1	Islandia	88,7	100
Bulgaria	21,9	29,5	Noruega	52,1	70,1
Chipre	68,4	72,3	Suiza	23,7	46,9
Chequia	13,5	33,0	Turquía	25,1	26,0
Alemania	18,9	35,8	AMÉRICA		
Dinamarca	67,4	65,7	Argentina	37,6	56,0
Estonia	10,8	32,7	Brasil	20,9	60,5
Grecia	23,2	65,3	Canadá	31,4	29,3
España	18,9	72,6	Chile	11,5	9,6
Finlandia	74,4	93,3	El Salvador	11,9	4,1
Francia	7,9	92,8	México	17,0	10,5
Hungría	11,2	23,4	Nicaragua	4,1	3,9
Croacia	35,9	60,0	USA	11,4	12,9
Irlanda	31,5	44,2	Uruguay	19,0	47,3
Italia	37,9	80,2	ASIA-PACÍFICO		
Luxemburgo	37,3	59,8	Australia	19,1	38,2
Letonia	11,5	16,7	Japón	18,0	15,2
Lituania	9,8	13,5	Malasia	10,3	2,4
Malta	57,8	61,0	N. Zelanda	20,8	17,8
Países Bajos	17,2	80,0	Filipinas	3,2	2,2
Polonia	10,7	29,4	Singapur	31,7	17,3
Portugal	19,5	38,7	ÁFRICA		
Rumanía	35,3	40,5	Egipto	26,1	3,4
Suecia	73,6	88,0	Etiopía	12,9	22,7
Eslovenia	20,3	76,2	Ghana	47,0	70,0
Eslovaquia	14,9	34,5	Kenia	35,5	3,7
Reino Unido	26,9	29,2	Sierra Leona	46,8	42,8
			Sudáfrica	39,8	27,3

Fuente.- OIT: *Social Dialogue Indicators, 2011*

Eurofound: *European Observatory of Working Life*

Los cambios estructurales (terciarización, deslocalización), productivos (crisis del taylorismo-fordismo, aplicación de las nuevas tecnologías), ocupacionales (feminización, segmentación del mercado) y culturales (pérdida de centralidad del trabajo, emergencia de los valores individuales) han erosionado en las últimas décadas los diferentes sistemas de relaciones laborales, aun los más consolidados, y debilitado tanto sus mecanismos de regulación normativa (reformas legales) como la capacidad de intervención de sus actores (declive sindical) y de cobertura de sus instituciones garantistas (negociación colectiva) (Ferner y Hyman, 2002).

Especialmente significativo resulta a este respecto el impacto de la globalización que está transformando el contexto en el que se han desarrollado hasta ahora los modelos nacionales de relaciones laborales provocando una disociación creciente entre las

esferas económica, social e institucional que pone fin a la coherencia relativa entre mercado, territorio y Estado, con la consiguiente alteración de las reglas del juego conforme a las que intervenían los sindicatos durante el período fordista y keynesiano, debilitando sus recursos tradicionales (representación, interlocución, presión), proceso agravado en los últimos años por la crisis económica y la gestión conservadora de la misma, lo que explica tanto los límites de su acción como sus proyectos de renovación estratégica y generación de recursos de poder alternativos (Bernaciak et al., 2015).

En este punto, el reto que se plantea el sindicalismo es articular las dimensiones local y global de su intervención, poniendo en valor el *poder* que acumula en determinados nodos de la red (países centrales, empresas multinacionales) para extender su *influencia* al resto de la misma, contribuyendo a ampliar la cobertura de los derechos laborales, conforme a una estrategia ya aplicada a nivel nacional (Regini, 2002).

El actual proceso de globalización del sindicalismo intenta transformar el discurso retórico del viejo internacionalismo en un nuevo repertorio de recursos prácticos de carácter tanto organizativo como institucional y estratégico.

En el primer caso, la constitución en 2006 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), como resultado de la confluencia entre las anteriores internacionales de orientación socialista (CIOSL) y cristianodemócrata (CMT), supuso un paso fundamental, al integrar a la práctica totalidad de los sindicatos democráticos, con una afiliación total, como ya se ha indicado, de 176 millones de personas (datos de marzo de 2015), de los que el 38,2% corresponden a la Unión Europea y las economías desarrolladas, el 25,1% a la Europa no comunitaria, el 14,3% a Asia-Pacífico, el 14,2% a Latinoamérica y el 8,4% a África-Oriente Medio.

Al margen de la CSI, que pese a su desigual implantación representa el mayor movimiento social organizado a nivel global, operan algunas organizaciones independientes de países árabes y latinoamericanos así como la Federación Sindical Mundial (FSM), de histórica adscripción comunista y actualmente integrada por organizaciones residuales de dicha área (Cuba, Viet-Nam, Bielorrusia) y otras nuevas de corte populista-revolucionario (Venezuela, Perú o la española LAB e Intersindical Canaria). La representatividad real resulta en ambos casos difícil de acreditar pero podría situarse en torno a los 20 millones de afiliados en total, quedando finalmente al margen los sindicatos “oficiales” de China, ACFTU (All-China Federation of Trade Unions), que afirman contar con 292 millones de afiliados, equivalente al 51,2% de las fuerza laboral del país, pero carecen de reconocimiento internacional por su dependencia vertical del partido-Estado

Para el desarrollo de sus funciones de coordinación e intervención, las organizaciones de la CSI se articulan en Federaciones Internacionales (FSI) de ámbito sectorial, confederaciones regionales (CES, CSA, etc.) y estructuras funcionales de interlocución, como la Trade Union Advisory Committee (TUAC) que integra a los sindicatos de los países de la OCDE, y de coordinación (Global Unions).

La segunda vía de intervención global del sindicalismo democrático es de carácter institucional, ejerciendo funciones de lobbying ante los organismos internacionales con objeto de promover la aplicación de las normas fundamentales de trabajo (OIT), la regulación del rol de los sindicatos y su participación en diferentes instancias de diálogo

social internacional, con resultados desiguales según los casos (Da Costa y Rehfeldt, 2009): desde el reconocimiento por el FMI en 2001 de los derechos laborales y su incorporación por el Banco Mundial dos años después como criterio para la consecución de créditos, hasta el fracaso de la aceptación por la OMC de la “cláusula social”. Con todo, siguen existiendo importantes impedimentos y limitaciones a la globalización de las estrategias y la acción sindical, puesto que pese a las recomendaciones de la OIT¹¹ no existe un marco legal internacional que las facilite (Maira, 2012a), lo que refuerza la asimetría de poder entre las empresas multinacionales y los sindicatos.

El tercer eje de renovación del sindicalismo es de tipo estratégico y le ha permitido evolucionar, no sin resistencias y contradicciones, desde una lógica resistencialista basada en rituales proclamas *contra* la globalización a otra de carácter proactivo de acción sindical *en* la globalización (Boix, 2007). El punto de inflexión se sitúa en la década de los ochenta, cuando comienzan a hacerse patentes los déficits de gobernanza y de trabajo decente (Mayer et al., 2011), provocados por la expansión creciente de las redes productivas mundiales sin las necesarias instituciones globales que regulen su desarrollo.

Es en ese contexto donde se plantean los primeros intentos de abrir nuevos espacios para la acción sindical en las empresas multinacionales mediante iniciativas que oscilan entre la participación crítica en los proyectos empresariales de responsabilidad social corporativa (RSC) y la negociación proactiva de acuerdos marco internacionales (AMI).

IV.- LA EMERGENCIA DE UN NUEVO ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES EN LA GLOBALIZACIÓN

Fue el impacto global de algunos escándalos empresariales de graves consecuencias humanas y medioambientales¹², lo que a partir de los años ochenta provocaría la apertura de un amplio debate social que puso de manifiesto los déficits de una gobernanza asimétrica, derivada de la ausencia de mecanismos y normas reguladoras de cobertura mundial, al tiempo que impulsaba a diferentes instituciones y actores sociales a intervenir mediante sus correspondientes propuestas y alternativas.

En el primer caso, fueron la OIT y la OCDE las instituciones internacionales que más pronto hicieron públicas sus recomendaciones y directrices¹³ para las empresas

¹¹ El derecho a la negociación colectiva está previsto en el artículo 4º del Convenio 98 de la OIT sólo con carácter voluntario y para el ámbito nacional: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”

¹² Entre los más significativos cabe destacar el ocurrido el 3 de diciembre de 1984, cuando las deficientes medidas de seguridad y control en la fábrica de pesticidas que la multinacional norteamericana *Union Carbide* tenía en Bhopal (India), provocaron un escape tóxico que causó más de 20.000 muertos y dejó 150.000 enfermos crónicos. Cinco años después, el 24 de marzo de 1989, el petrolero *Exxon Valdez* encallaba en las costas de Alaska vertiendo 37.000 toneladas de hidrocarburo que causaron un auténtico desastre ecológico, y en junio de 1996 la revista *Life* denunciaba a la empresa *Nike* por utilizar trabajo infantil en sus fábricas del sudeste asiático.

¹³ La OIT aprobó en noviembre de 1997 la *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* que incluía recomendaciones, a los gobiernos y a las empresas, sobre creación de empleo, igualdad de oportunidades, formación, salarios, etc., siendo modificada en 2000 y

multinacionales que, si bien son consideradas generalmente como “normativa blanda” (soft law) por su carácter voluntario y no vinculante, fijan las normas fundamentales de trabajo y operan como objetivos de referencia para otras intervenciones.

Por su parte, el *Pacto Mundial de Naciones Unidas*¹⁴, propuesto por el Secretario General de la ONU en 1999, es una convocatoria a empresas para que asuman voluntariamente el cumplimiento de un decálogo de derechos humanos, laborales, medioambientales y éticos que se ha concretado, desde entonces, en una red mundial (*Global Compact*) a la que a finales de 2014 se habían adherido más de 12.000 empresas de 145, registrado sus correspondientes Códigos de Conducta y/o compromisos de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC).

Más recientemente (junio de 2011), las Naciones Unidas aprobaron los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos* que constituyen el avance más significativo en la materia registrado en las tres últimas décadas por cuanto, aun no siendo vinculantes, detallan con mucha precisión los derechos (hasta un total de 31, incluyendo los de libertad sindical, negociación colectiva, salario digno y condiciones no discriminatorias) a “proteger, respetar y remediar” en caso de incumplimiento por parte de empresas y gobiernos con la “debida diligencia”¹⁵.

En el ámbito europeo, la secuencia ha sido similar, iniciándose en 2001 con el Libro Verde para *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* que la definía como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores” (COM 366) y que contribuyó a una primera expansión de tales compromisos unilaterales. Diez años más tarde, la *Estrategia renovada de la UE para la responsabilidad social de las empresas* (COM 2011-681) ampliaba la definición de RSC como “responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”, incorporando las reivindicaciones presentadas al efecto por sindicatos y organizaciones sociales y estableciendo, por una parte, que “el respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo” y, por otra, que “para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y de los consumidores en sus operaciones empresariales y estrategia básica”. La propia comunicación identifica como “partes interesadas” o stakeholders a los sindicatos de trabajadores y organizaciones de consumidores, instando al diálogo social entre ellos y las empresas.

2006 para incorporar los derechos fundamentales de trabajo que la Organización había aprobado en 1998. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang-es/index.htm

Por su parte, la OCDE hacía públicas sus *Líneas Directrices para empresas multinacionales* con recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes (los 32 de la Organización más Argentina, Brasil, Colombia, Egipto, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumanía y Túnez) o que tienen su sede en ellos y contienen “principios y normas para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global”, incluyendo las referidas a los derechos laborales básicos, la lucha contra la corrupción, el respeto al medio ambiente, etc. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

¹⁴ <http://www.pactomundial.org/>

¹⁵ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

En términos de gobernanza privada, los códigos de conducta y compromisos de RSC suponen la asunción voluntaria y la autorregulación unilateral por parte de las empresas de una serie de principios y reglamentaciones internacionales en materia fiscal, laboral, medioambiental, etc., cuyo cumplimiento no es vinculante ni exigible jurídicamente. Su formalización se había iniciado en los años sesenta entre las grandes empresas norteamericanas y europeas, especialmente las orientadas al consumidor final, como instrumento de marketing promocional primero y con el objetivo, más tarde, de minimizar su riesgo reputacional (Barañano, 2009) ante las críticas generadas por las malas prácticas de muchas de ellas, lo que provocó la desconfianza, cuando no la oposición reactiva, de los sindicatos que los consideraban no sólo un ejercicio de relaciones públicas sino una estrategia empresarial de desregulación laboral, marginación de sus organizaciones y debilitamiento de la negociación colectiva.

Los recelos sindicales estaban en gran parte justificados, especialmente en el caso de empresas norteamericanas que incluían en sus Códigos la declaración de “no-Unions” (Maira, 2012a), o en el de grandes corporaciones españolas la mayoría de las cuales no reconocía a los sindicatos como “parte interesada” en sus memorias de RSC (Aragón y Rocha, 2004), situación que aun habiendo mejorado en los últimos años sigue detectándose aún ahora en la menor consideración que dedican a los derechos laborales las memorias de las empresas del IBEX-35, muy inferior a la registrada en el área corporativa, medioambiental o de consumo (Vázquez, 2014)..

Con todo, la progresiva incorporación a los Códigos de conducta y de RSC de las normas fundamentales de trabajo y las directrices fijadas por los organismos internacionales para las empresas multinacionales contribuirá a modificar la posición del sindicalismo hacia una estrategia proactiva basada en la utilización de dichos códigos como instrumento de gobernanza en las cadenas de producción y la exigibilidad social (ya que la jurídica no resulta posible, por el momento) del cumplimiento de sus compromisos para avanzar hacia la globalización de los derechos laborales.

En 2004, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en su *Resolución sobre la RSC* declaraba que tales compromisos deben complementar y nunca reemplazar la legislación sobre derechos y acuerdos sociales, al tiempo que propugnaba la participación sindical como parte interesada en su negociación multilateral y corregulada.

La Confederación Sindical Internacional (CSI), en su segundo congreso (junio de 2010) ratificó la doctrina de la CES añadiendo su propuesta de certificación de tales códigos por instituciones públicas y con participación sindical, por considerar que la realizada por auditorías privadas responde más a intereses mercantiles que sociales¹⁶ y carece de credibilidad, como habría de evidenciar dramáticamente el caso del *Rana-Plaza* en Bangladesh que tan sólo unos días antes de la tragedia había superado oficialmente dos inspecciones de auditoras occidentales¹⁷.

¹⁶ Un reciente informe de la Federación Americana del Trabajo AFL-CIO sobre *Responsabilidad subcontratada: auditorías sociales, certificación del lugar de trabajo y 20 años de fallos en la protección de los derechos del trabajador* (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/csr_repor_final_word_espanol.pdf) fijaba en 80.000 millones de dólares el volumen de negocio de las empresas dedicadas a la auditoría de RSC

¹⁷ *El precio social de la ropa*, reportaje publicado en El País, 5 de mayo de 2013

Finalmente, los sindicatos españoles más representativos (CC.OO. y UGT) adoptarían dicha estrategia pragmática, superando sus resistencias iniciales (Maira, 2012b) y orientando su intervención en materia de RSC a la definición de objetivos, seguimiento y evaluación de los códigos empresariales para, en una segunda fase, avanzar hacia su transformación en Acuerdos negociados, tanto a nivel local (incorporación a la negociación colectiva sectorial) como global, en el caso de las empresas multinacionales.

Así pues, el sindicalismo habría ido desarrollando, en sus diferentes instancias, un enfoque evolutivo para convertir los códigos unilaterales y generalistas de las empresas, especialmente de las multinacionales, en materia de responsabilidad corporativa, en acuerdos bilaterales y compromisos concretos de ámbito global, con el objetivo de avanzar hacia una normalización transnacional de los estándares sociales y laborales.

Los antecedentes de esta estrategia sindical voluntarista (Rehfeldt, 2014) se remontan a la década de los setenta del pasado siglo, cuando las Federaciones Sindicales Internacionales de la metalurgia, la química y la alimentación promovieron la creación de Comités de Empresa mundiales en las principales multinacionales de dichos sectores, con objeto de coordinar sus acciones reivindicativas y plantear negociaciones puntuales.

El primer Acuerdo Marco Internacional se firmó en 1988 entre la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) y la multinacional “Danone”, pero habrá que esperar a la primera década de 2000 para registrar un incremento lento pero sostenido de tales acuerdos, hasta alcanzar los 173 suscritos hasta el momento, cuya cobertura en términos de empleo directo e indirecto se estima en torno a los 18 y los 50 millones de personas, respectivamente.

El factor determinante de dicha expansión fue la reivindicación sindical ante las instituciones internacionales (OIT, OCDE, ONU) de una legislación de apoyo que se lograría, como ya se ha indicado, a partir de los años noventa y operaría, en adelante, como estímulo y referencia para tales negociaciones.

Estamos, pues, ante la emergencia de un nuevo marco de relaciones laborales en la globalización, cuyo análisis empírico y reflexión teórica nos permitirán determinar el impacto real y potencial de un sistema de normas y reglas para la globalización de los derechos laborales, autorregulado por los propios actores sociales.

La base de datos de la Comisión Europea¹⁸ aporta una exhaustiva información sobre los AMI (*tabla 9*), cuyo análisis permite identificar sus principales pautas de formación y funcionamiento.

Atendiendo, de entrada, a su distribución geográfica se constata que la gran mayoría corresponde a empresas multinacionales con sede central en Europa, aunque la mayor parte de sus centros de trabajo y proveedores se localicen en otros continentes, destacando los casos de Francia (23,1%), Alemania (18,5%) y Suecia (6,4%), países

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>

caracterizados por una larga tradición de diálogo social, sistemas de relaciones laborales consolidados e importante presencia sindical, mientras que los de tradición pluralista anglosajona (Inglaterra, Estados Unidos) han estado claramente infrarrepresentados (2,8 y 6,9 por cien, respectivamente) hasta el momento, habida cuenta de que iniciaron más tarde su incorporación a este proceso.

Tabla 9

Acuerdos Marco Internacionales. Principales indicadores

EVOLUCIÓN TEMPORAL (año de la firma del Acuerdo)		Núm.	DISTRIBUCIÓN SECTORIAL	
Hasta 2000		8	Agricultura y alimentación	10
De 2000 a 2002		31	Industria metalúrgica	38
De 2003 a 2005		32	Industria química y energía	30
De 2006 a 2008		46	Industria gráfica	7
De 2009 a 2011		30	Industria textil	5
De 2012 a 2014		26	Construcción y madera	25
Total		173	Comercio	11
			Hostelería y turismo	4
DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL (según residencia de la empresa matriz)			Banca y seguros	15
			Transporte y logística	3
Europa	141		Información y telecomunicaciones	13
América	19		Limpieza	2
Asia	7		Seguridad privada	3
África	3		Agencias de trabajo temporal	7
Oceanía	3			
TAMAÑO DE LA PLANTILLA (empresa central)			NORMAS DE REFERENCIA* (contenido normativo del Acuerdo)	
Menos de 10.000 trabajadores		28	Normas de la OIT	
De 10.000 a 50.000		55	Derechos sociales fundamentales	106
De 50.000 a 100.000		32	Normas internacionales de trabajo	62
De 100.000 a 300.000		40	Declaración empr. multinacionales	12
Más de 300.000		18	Declaración derechos fund. trabajo	35
FIRMANTES DEL ACUERDO* (en representación de los trabajadores)			Directivas europeas	12
Organización sindical nacional		71	Otras normas internacionales	
Comité de Empresa Europeo		61	Pacto Mundial Naciones Unidas	35
Organización sindical europea		25	Declaración OCDE	42
Federación sindical internacional		117	ISO (26000, 14001, 9001), OHSAS	3
Representación trabajadores		9	Dec. Universal Derechos Humanos	55

Fuente.- OIT y Comisión Europea

(*) Posibilidad de respuesta múltiple

Entre las empresas españolas con proyección transnacional se han registrado 12 Acuerdos Marco (*tabla 10*) que regulan los derechos socio-laborales de un total de

741.090 trabajadores directos distribuidos en sus respectivas cadenas de producción y distribución.

Tabla 10

Acuerdos Marco Internacionales de empresas españolas

EMPRESA	SECTOR	TRABAJ.*	VOL. NEGOCIO* (en millones €)	FECHA FIRMA
Acciona	Construcción	33.559	6.499	2014
Dragados	Construcción	11.746	3.760	2014
Endesa	Energía	22.995	31.203	2002
FCC	Construcción	62.955	6.726	2012
Ferrovial	Construcción	67.968	8.802	2012
Gamesa	Energía	6.079	2.336	2015
Inditex	Textil	137.057	118.117	2009-2014
Melià	Hostelería	38.207	1.352	2013
OHL	Construcción	24.924	3.731	2012
Sacyr	Construcción	23.465	2.901	2014
Santander	Banca	185.405	19.909	2008-2011
Telefónica	Comunicaciones	126.730	57.061	2001-2014
TOTAL	---	741.090	262.397	---

Fuente.- Memorias corporativas y base de datos AMI de la OIT

(*) Datos de 2013-2014

En cuanto a la variable sectorial, son las industrias metalúrgicas, químicas y de la construcción las que aportan las mayores cuotas, si bien en los últimos años estaría aumentando significativamente el número de AMIs de empresas de servicios (banca, telecomunicaciones, comercio, etc.) hasta representar un tercio del total.

El contenido de los AMI remite siempre a las normas fundamentales de la OIT que de esta manera encuentran su aplicación no a través de su recepción en los ordenamientos estatales, sino mediante su incorporación a través de la autonomía colectiva, a lo largo del *espacio-empresa* construido globalmente (Baylos, 2005), adquiriendo así fuerza contractual y carácter vinculante para las partes que se comprometen a su aplicación y seguimiento, para lo que se crean los mecanismos y estructuras correspondientes. Es justamente en ello donde radica la principal diferencia entre los códigos unilaterales de RSC y los AMI, y lo que aproxima a estos al modelo de negociación colectiva como institución central de las relaciones laborales, si bien los AMI carecen de efectos normativos y exigibilidad jurídica, por inexistencia de la correspondiente norma imperativa de ámbito global, lo que supone un evidente paralelismo con los inicios de la negociación colectiva de ámbito nacional a principios del siglo XX, impulsada por los sindicatos antes incluso de su regulación legal (Gil Pinero et al., 2012)

Además de la referencia a las normas fundamentales de trabajo, los AMI suelen incluir, aunque en proporciones distintas según los casos, compromisos en materia de información, formación, participación y monitorización de los acuerdos en toda la cadena productiva, de cuya eficacia depende, en definitiva, el cumplimiento de lo acordado.

La literatura especializada en el análisis cualitativo de los AMI (Sydow, 2014; Platzer y Rüb, 2014; Niforou, 2012; Thomas, 2010; Schömann et al., 2008; Hammer, 2005) aporta diferentes propuestas de clasificación en función de la tipología de empresa y contenido de los acuerdos.

Se distingue, en primer lugar, entre los AMI de sectores con cadenas de valor dominadas por el comprador (industria textil, de la alimentación y algunos servicios) en los que la mayor parte de la producción ha sido desplazada a una amplia red de proveedores, y los de sectores con cadenas dominadas por el productor (industria metalúrgica, química, etc.) en los que las competencias centrales de producción permanecen en la empresa matriz. En este segundo caso, el contenido de los AMI se refiere al ámbito estricto de la empresa mientras que en los otros trata de regular la cadena de suministro ampliando a la misma el cumplimiento de las normas y compromisos acordados, lo que aporta un importante valor añadido y exige de sus firmantes un seguimiento permanente y en muchos casos difícil de garantizar.

Una segunda clasificación distingue entre acuerdos de derechos y acuerdos de negociación, limitándose el contenido de los primeros a la función protectora de las normas fundamentales de trabajo, mientras que los segundos incluyen también compromisos habilitantes en materia de procedimientos, recursos, comités de seguimiento, etc., destinados a garantizar su aplicación.. Mientras que el primer modelo corresponde generalmente a empresas y sectores con una fuerza sindical desigual, el segundo es expresión de una implantación sindical consolidada con capacidad de interlocución y negociación.

A este respecto cabe destacar que entre los firmantes de la mayoría de los Acuerdos Marco coinciden representaciones sindicales de distinto nivel, desde la Federación sectorial internacional que corresponda a organizaciones nacionales e intermedias, lo que tiene una dimensión tanto simbólica (evidenciar el poder contractual del sindicato) como práctica (articular la relación con las redes sindicales de base que han de velar por el cumplimiento de los acuerdos). Se trata pues de una estrategia de doble dirección, consistente en combinar la regulación transnacional con la local, mediante el empoderamiento de las organizaciones de base y de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de producción, lo que no siempre resulta posible (por razones no sólo de debilidad sindical sino de hostilidad empresarial y débil cobertura institucional) y representa uno de los principales riesgos de este incipiente modelo de regulación.

En cuanto a su evaluación cabe distinguir entre impacto real y potencial, atendiendo tanto a su dimensión cuantitativa como cualitativa. En el primer caso su desarrollo y cobertura comienzan ya a ser importantes aunque limitados, disponiendo de un recorrido potencial considerable, habida cuenta de que son más de 12.000 las empresas que han registrado en la red *Global Compact* sus compromisos unilaterales de RSC y sólo se han negociado hasta el momento 173 AMI, bilaterales, poco más del 1%, proporción que previsiblemente se irá ampliando como resultado tanto de la presión sindical y social como del “efecto demostración” de las aportaciones positivas del modelo para el funcionamiento operativo e imagen corporativa de las empresas.

En cuanto a la evaluación cualitativa, los datos empíricos disponibles son incompletos y sólo nos permiten conclusiones cautelosas sobre la contribución de los AMI a la mejora real de los estándares laborales y salariales en las cadenas de producción de las empresas

multinacionales, si bien el estudio de casos concretos aporta información relevante sobre dicho impacto.

Entre las experiencias más significativas a este respecto cabe destacar las del AMI de Inditex y el Acuerdo multiempresarial suscrito por 200 marcas mundiales tras la tragedia de Bangladesh, cuya cobertura y resultados analizaremos seguidamente de forma sintética.

En el primer caso, se trata de la principal empresa multinacional española, con un volumen de ventas de 18.117 millones de euros en 2014 y una plantilla de 137.057 trabajadores directos y 893.245 indirectos (*tabla 11*), distribuidos en 1.315 proveedores y 3.914 fábricas asociadas.

La empresa disponía desde 2001 de un *Código de conducta de fabricantes y proveedores* de carácter genérico que los sindicatos españoles, fuertemente implantados en sus fábricas y plataformas logísticas¹⁹, plantearon transformar en Acuerdo Marco, con objeto de mejorar su eficacia y evitar incumplimientos e irregularidades anteriores.

La primera versión del Acuerdo se firmó en 2009 entre la dirección de la empresa y la federación sindical IndustriAll y ha sido recientemente renovada²⁰, incluyendo como marco normativo los convenios fundamentales de la OIT y las directrices de la OCDE, así como la garantía de su aplicación en toda la cadena de producción y distribución, para lo que se establece un protocolo específico que garantiza la participación sindical en el proceso (información, seguimiento, inspecciones, etc.)²¹

La Memoria corporativa de 2013²² da cuenta de la aplicación del Acuerdo en materia de respeto de la libertad de asociación y de negociación, mejoras salariales y, especialmente, de las auditorías realizadas, con participación de los representantes sindicales, a proveedores y fábricas asociadas con objeto de garantizar el cumplimiento de los estándares laborales pactados, tanto con carácter previo a su contratación (1.425 empresas auditadas, de las que el 34% fueron rechazadas) como posterior (1.592 proveedores auditados, de los que 113 fueron descartados por incumplimiento y rescindido su contrato de colaboración con Inditex).

El segundo caso que consideramos paradigmático y contribuye a validar nuestra hipótesis es el representado por el “Acuerdo para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios” (en adelante *Accord*)²³ firmado en Bangladesh el 15 de mayo de 2013 (tres semanas después de la tragedia del *Rana-Plaza*), entre las federaciones sindicales internacionales de industria y comercio (IndustriAll y UNI), 6 sindicatos

¹⁹ En las elecciones sindicales de 2014 la representación resultante fue de 932 delegados electos, de los que el 48,4% son de CC.OO., el 32,2% de UGT y el 19,4% restante de otras opciones minoritarias

²⁰ *Acuerdo Marco Global entre ‘Industria de Diseño Textil’ (Inditex) SA e IndustriAll Global Union relativo al cumplimiento de las normas internacionales de trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex* (https://www.inditex.com/es/media/news_article?articleId=149208)

²¹ Para más información puede consultarse el blog de Isidor Boix (<http://iboix.blogspot.com.es/>), dirigente de la Federación de Industria de CC.OO. y coordinador de IndustriAll Global Union para la aplicación del AMI de Inditex

²² http://www.inditex.com/documents/10279/13717/Grupo_Inditex_Memoria_Anual_2013.pdf/c7f9b034-5046-4143-a442-d4fae43d759a

²³ <http://bangladeshaccord.org/>

locales y 200 marcas mundiales de moda de 21 países, entre ellas cinco españolas (Inditex, El Corte Inglés, Mango, Mayoral y Padma).

Tabla 11

Inditex: indicadores económicos y sociales

EMPRESA MATRIZ					
TRABAJADORES		137.057		VENTAS	18.117 M€
Distribución (en %)				Distribución (en %)	
Tiendas	87	España	31	España	20
Fabricación	6	Europa (sin Esp.)	47	Europa (sin Esp.)	46
Serv. centrales	7	América	11	América	14
		Resto	11	Resto	20
PROVEEDORES					
ESPAÑA			BANGLADESH		
Proveedores	230	Proveedores	107		
Fabricas asociadas	175	Fabricas asociadas	264		
Trabajadores	6.226	Trabajadores	358.616		
PORTUGAL			MARRUECOS		
Proveedores	171	Proveedores	104		
Fabricas asociadas	785	Fabricas asociadas	221		
Trabajadores	33.851	Trabajadores	59.566		
TURQUÍA			CHINA		
Proveedores	150	Proveedores	273		
Fabricas asociadas	653	Fabricas asociadas	1.157		
Trabajadores	97.135	Trabajadores	213.445		
INDIA			ARGENTINA		
Proveedores	138	Proveedores	65		
Fabricas asociadas	195	Fabricas asociadas	122		
Trabajadores	54.987	Trabajadores	4.672		
BRASIL			SUDESTE ASIÁTICO		
Proveedores	66	Proveedores	11		
Fabricas asociadas	153	Fabricas asociadas	189		
Trabajadores	9.862	Trabajadores	54.885		
TOTAL PROVEEDORES					
Proveedores			1.315		
Fabricas asociadas			3.914		
Trabajadores			893.245		

Fuente.- INDITEX, *Memoria anual 2013 y avance de resultados de 2014*

<http://www.inditex.com/es/home>

Se trata del primer Acuerdo Marco mundial suscrito por un colectivo de empresas multinacionales, con una vigencia de 5 años y jurídicamente vinculante, dirigido a inspeccionar, mejorar y garantizar la seguridad laboral en las 2.000 empresas textiles del país, en las que trabajan más de dos millones de personas para las marcas firmantes, incluyendo un Fondo de Solidaridad de 40 millones de dólares para indemnizar a las víctimas.

A los dos años de su formalización, el balance del *Accord*, según el comité paritario de seguimiento del mismo, es globalmente positivo (pese al retraso de algunas empresas firmantes en sus aportaciones económicas), habiéndose realizado inspecciones independientes en 1.650 empresas sobre sus condiciones estructurales, de seguridad y organización del trabajo, con el resultado de 29 fábricas cerradas para su reforma y la presentación de 950 planes de acción correctiva (datos de mayo de 2015)

Además de sus efectos técnico-materiales, el *Accord* estaría contribuyendo de forma significativa, aunque insuficiente, a fomentar la afiliación sindical (65.000 nuevos inscritos, ampliando su presencia de 40 a 250 empresas²⁴), mejorar las relaciones laborales, incrementar el salario mínimo (de 38 a 50 euros/mes) e impulsar el diálogo social entre empresas locales y multinacionales, sindicatos y ONGs²⁵ con el objetivo estratégico de defensa y promoción del “trabajo decente”.

Aún con sus limitaciones, ambos Acuerdos ponen de manifiesto el potencial expansivo de dicho modelo de diálogo social transnacional impulsado por el nuevo sindicalismo global, que puede ampliar su cobertura desde el primer nivel de las cadenas de suministro a la amplia red de filiales y subcontratas de las empresas multinacionales, así como a través de negociaciones sectoriales de más amplio alcance, en la perspectiva de globalización de los derechos del trabajo y de los trabajadores.

No estamos, pues, ante el ocaso del sindicalismo sino ante el inicio de un proceso de renovación estratégica que, actualizando el viejo discurso de igualdad y solidaridad, le permita articular nuevos recursos para su defensa en un mundo global.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (2004) *La responsabilidad social empresarial en España. Una aproximación desde la perspectiva laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- BACCARO, L. (2008) *Labour, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?* Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, DP/192/2008
- BARAÑANO, M. (2009) “Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 19-52
- BARRIENTOS, S., GEREFFI, G. y ROSSI, A. (2011) “Progreso económico y social en las redes productivas mundiales. Nuevo paradigma”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130, núm. 3-4, pp. 347-373

²⁴ Para su reconocimiento formal por la empresa, un sindicato en Bangladesh necesita acreditar la afiliación de, como mínimo, el 30% de la plantilla.

²⁵ Pueden consultarse los informes de, entre otras, *Human Rights Watch*, *Campaña Ropa Limpia*, *Federación Internacional de Derechos Humanos*,
<http://www.hrw.org/news/2015/04/22/bangladesh-2-years-after-rana-plaza-workers-denied-rights>
<http://www.ropalimpia.org/es/noticias/420/rana-plaza-no-olvidamos>,
<http://www.fidh.org/es/asia/bangladesh>

- BAUMAN, Z. (1999) *La globalización. Consecuencias humanas*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- BAYLOS, A. (2005) “Códigos de conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, en *Lan Harremanak*, núm. 1, pp. 103-138
- (2009) “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 107-125
- BENEYTO, P. y ROCHA, F. (2012) “Trade Unions and Europeanisation of Industrial Relations: Challenges and perspectives”, en Leonardi, S. (ed.) *Transnational Company Agreements: A Stepping Stone Towards a Real Internationalisation Industrial Relations?*
- BERG, J. (ed.) (2015) *Labour markets, Institutions and Inequality. Building just societies in the 21st century*. Ginebra: Edward Elgar
- BERG, J. y KUCERA, D. (eds.) (2008) *In defence of labour market institutions*. Palgrave Macmillan
- BERNACIAK, M., McCORMIC, R. y HYMAN, R. (2015) “El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?”, *Cuadernos de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 40
- BOIX, I. (2007a) “Es necesario el sindicato global”, en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, núm. 8, pp. 113-133
- (2007b) *La acción sindical internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical*. Madrid: Fiteqa-CC.OO.
- (2008) “Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical”, en *Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 169-189
- DA COSTA, I. y REHFELDT, U. (2009) “Au-delà des frontières: l’action syndicale au niveau international”, en *Sociologie Pratiques*, núm. 19, pp. 83-96
- DE SOUSA, B. (2007) *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*. México: Anthropos
- DUNNING, J. (2011) *New Challenges for International Business Research: Back to the Future*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- FERNER, A. y HYMAN, R. (eds.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- FREEMAN, R. y MEDOFF, J. (1984) *What Do Unions Do?*. Nueva York: Basic Books
- FUJII, G. y RUESGA, S. (2004) *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide
- GIL PINERO, J. et al. (2012) *Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional*. Madrid: CC.OO.
- GLOBAL UNIONS (2012) *Acuerdos Marco Globales*. <http://global-unions.org/+framework-agreements-+.html>
- GUNTER, B. y VAN DER ROHEN, R. (2014) “La cara social de la globalización, según la bibliografía especializada”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 123, núm. 1-2, pp. 7-47
- HAMMER, N. (2005) “International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining”, en *Transfer*, vo. 4, núm. 5, pp. 511-530
- HAYTER, S. (2011) *The role of collective bargaining in the global economy*. Ginebra: OIT
- MAIRA VIDAL, M^a (2012a) *La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores*. Tesis doctoral. Dpto. de Sociología III. Madrid: Universidad Complutense.
- (2012b) “Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, núm. 2, pp. 431-458

- MAYER, F., PICKLES, J. y POSTHUMA, A. (2011) “Trabajo decente en las redes productivas mundiales. Marco del debate programático”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130, núm. 3-4, pp. 325-346
- MILBERG, W. y WINKLER, D. (2010) “Progreso económico y social en las redes productivas mundiales. Problemas teóricos y de medición”, en *Revista Internacional del Trabajo*, VOL. 130, NÚM. 3-4, PP. 375-401
- NIFOROU, C. (2012) “International Framework Agreements and Industrial Relations governance: Global rhetoric versus Local realities”, en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, núm. 2, pp. 352-373
- OCDE (2014) *Employment Outlook 2013*. Paris: OCDE
- ODDONNE, N, y GRANATO, L. (2007) “Empresas multinacionales: de impactos reales y ficticios”, en *El desafío del desarrollo humano. Propuestas globales para otra localización*. Congreso Hegoa. Bilbao: Universidad del País Vasco
- OIT (1998) *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <http://ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- (2012) *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*. Informe VI, Conferencia Internacional el Trabajo 101^a.
- (2013) *Informe sobre el diálogo social. 102^a Conferencia Internacional*. Ginebra
- (2015a) *World Employment and Social Outlook. The changing nature of jobs*. Geneva: OIT
- (2015b) *World of Work Report 2014. Developing with Jobs*. Geneva: OIT
- PLATZER, H-W. y RÜB, S. (2014) *Los Acuerdos Marco Internacionales: ¿Un instrumento para imponer los derechos humanos sociales?.* Madrid: Fundación Friedrich Ebert
- PONTUSSON, J. (2013) “Unionization, Inequality and Redistribution”, en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, núm. 4, pp. 797-825
- REGINI, M. (2002) “Il dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?”, en *Quaderni di Rassegna Sindacale*, nú. 3
- REHFELDT, U. (2014) “La negociación colectiva de empresa transnacional en Europa: dinámicas históricas, formas y retos”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32(2), pp. 385-410
- SAINCY, B. (2006) *Les nouveaux enjeux de la négociation sociales internationale*, París: La Découverte
- SANGUINETI, W. (2008) “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas transnacionales”, en *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. R. Escudero (dir.), pp. 443-466. Madrid: Cinca
- SCHÖMANN, I. et al. (2008) *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*. Bruselas: ETUI
- SIROËN, J. (2013) “Disposiciones laborales en los tratados de libre comercio: balance y perspectivas”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, núm. 1, pp. 99-122
- STIGLITZ, J. (2012) *El precio de la desigualdad*. Madrid: Taurus
- SYDOW, J. et al. (2014) “Implementation of Global Framework Agreements: towards a multi-organizational practice perspective”, en *Transfer*, vol. 20(4), pp. 489-503
- THOMAS, M. (2010) “Global Industrial Relations? Framework Agreements and the Regulation of International Labor Standards”, en *Labor Studies Journal*, núm. 36(2), pp. 269-287
- VÁZQUEZ, O. (dir.) (2014) *La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX'35*. Madrid: Observatorio de RSC
- VISSER, J. (2008) *Inequality and the labour market*. Amsterdam: AIAS

WESTERN, B. y ROSENFELD, J. (2011) "Unions, Norms and the Rise in U.S. Wage Inequality", en *American Sociological Review*, vol. 76, núm. 4, pp. 513-537

ZUBERO, I. (2005) "Trabajo y globalización", en *Lan Harremanak*, núm. 1, pp. 83-101