

## Trabajo y sindicalismo en la globalización

### *Work and unionism in the globalization era.*

Pere J. Beneyto\*

Facultad de Ciencias Sociales. Universitat de València. España/Spain

pere.j.beneyto@uv.es

Recibido/Received: 11/06/2015

Aceptado/Accepted: 26/11/2015

#### RESUMEN

Este artículo analiza, utilizando el enfoque de los Nuevos Objetos-Mundo sociales (NOMS), el impacto del proceso globalizador sobre las relaciones laborales. Los sistemas de relaciones laborales de estructura nacional resultan actualmente insuficientes para gestionar una actividad productiva en proceso acelerado de deslocalización. En este escenario se está configurando un nuevo sistema laboral global, resultado de la interacción entre los actores concernidos (empresas multinacionales, organismos internacionales, gobiernos, sindicatos y otros grupos de interés). Enfrentado a las nuevas circunstancias de la globalización, el sindicalismo democrático intenta transformar el discurso retórico del viejo internacionalismo en un nuevo repertorio de recursos prácticos capaces de defender globalmente los derechos de los trabajadores. Estos recursos incluyen nuevos mecanismos globales de autorregulación de las relaciones laborales (como códigos de conducta y Acuerdos Marco Internacionales), con notable potencial aunque de cobertura aún minoritaria. Las conclusiones dan cuenta de las perspectivas de desarrollo de este emergente sistema laboral global.

**Palabras clave:** globalización, sistema laboral, empresas multinacionales, sindicalismo, relaciones laborales, Acuerdos Marco Internacionales

#### ABSTRACT

*This paper analyses, by means of the approach of the New Social World-Objects (NewSWO), the impact of the globalization process on industrial relations. Traditional industrial relations systems, acting on a national scale, are currently insufficient to manage a productive activity which is getting through an accelerated process of offshoring. It is in this scenario that a new global labor system is taking shape, as a result of the interaction between the actors concerned (multinational corporations, international organizations, governments, unions and other groups of interest). Facing the new circumstances of globalization, democratic unionism attempts to transform the rethorical discourse of old internationalism into a new repertoire of practical resources able to defend labour rights globally. Those resources include new global mechanisms of self-regulation in labour relations (such as codes of conduct and international framework agreements). Although still in a minority, these mechanisms show a significant potential. The conclusions discuss the outlook for development of this emerging global labour system.*

**Keywords:** globalization, labour system, multinational corporations, unions, labor relations, International Framework Agreements

\*Autor para correspondencia / Corresponding author: **Pere J. Beneyto**. Universitat de València, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología y Antropología Social, Despacho 3-D25, Av. de Tarongers, 4b. 46021 Valencia.

Sugerencia de cita / Suggested citation: **Beneyto, P. (2016). Trabajo y sindicalismo en la globalización. *Revista Española de Sociología*, 25 (1), 61-87.**

*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)

## INTRODUCCIÓN

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. Esta deslocalización se ha dirigido 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 la nueva ubicación de las industrias afectadas.

La dinámica de la economía global, de la que es una muestra el proceso de relocalización de la industria textil, obedece a múltiples factores y provoca efectos muy diversos, destacando entre ellos la emergencia de lo que podemos definir como un *Sistema Laboral Global* (en adelante, SLG). Este sistema se estaría configurando progresivamente como un genuino Objeto-Mundo social, en el sentido dado a este término en el primer artículo (Navarro, pp. 13-36) de este número de la RES (es decir, se estaría configurando como *un objeto social que define su dinámica en tanto que sistema unitario a escala planetaria*).

Se trataría de un objeto-mundo *empotrado* (o *interpenetrado*, para decirlo mediante un término introducido en la teoría sociológica por Parsons, 1971) en el objeto-mundo más amplio y complejo de la *economía global*; pues una de las características de los objetos-mundo sociales es su capacidad de convertirse en elementos constitutivos de otros objetos-mundo, y, a su vez, de estar posiblemente

constituidos por objetos-mundo subordinados, pero de dimensión igualmente planetaria.

La economía global, en efecto, puede concebirse como un complejísimo objeto-mundo compuesto por la interpenetración de una pluralidad de objetos-mundo ecosistémicamente integrados en el primero, tales como el sistema financiero global (García Blanco, 2015), el sistema global de la ciencia y la tecnología, o este SLG que se postula.

La tesis de fondo que plantea este trabajo es la de que nos hallamos ante un nuevo objeto-mundo social, el SLG, complejamente interpenetrado con el macro-NOMS “Economía Global”; pero con suficientes rasgos distintivos, y una dinámica específica lo bastante peculiar, como para que lo consideremos un NOMS por derecho propio.

La aplicación del análisis sistémico al estudio de la economía global, iniciada ya por Wallerstein (1999), resulta especialmente fértil, por cuanto permite profundizar en el conocimiento de la estructura y articulación de los sub-sistemas que componen este NOMS, entre ellos el SLG. Este sistema sería resultado de la inter-acción entre diferentes *actores* (empresas multinacionales, organismos internacionales, gobiernos nacionales, sindicatos y otros grupos de interés) que intervienen en la esfera laboral y que se mueven en el entorno del desigual proceso de globalización de los factores de producción, y en ausencia de un agente regulador global. Esa interacción estaría generando el despliegue de distintos mecanismos de autorregulación (desde los códigos de Responsabilidad Social Empresarial hasta los Acuerdos Marco Internacionales), siguiendo a escala global —pero en formas renovadas— procesos ya desarrollados a nivel local en la configuración de los diferentes sistemas de relaciones laborales (Reynaud, 1989; Baglioni, 1997).

El SLG vincula causalmente condiciones de trabajo (entendidas en sentido amplio y que incluirían, por ejemplo, la protección legal de los derechos laborales), retribuciones, grado de disponibilidad laboral en cada lugar geográfico y campo productivo, propensión a emigrar (dentro de un país o entre países), y otros elementos componentes del NOMS en cuestión. La existencia de

este NOMS serviría de referente, por un lado, a los inversores —y, por ende, a los ofertantes de empleo— de la economía tanto local como global; y, por otro, a los propios trabajadores que intentan situarse en ese sistema de la manera más ventajosa. Por lo que se refiere a estos últimos, las conductas sociales que desarrollan con vistas a mejorar su situación son básicamente de dos tipos: conductas tendentes a cambiar su *localización* en el sistema —por ejemplo, mediante la emigración, o por medio de la (re-)cualificación profesional— y conductas de *transformación*, mediante la acción colectiva, de las condiciones del sistema (sobre todo, mejoras retributivas y laborales en sentido amplio).

Este artículo contemplará el sistema SLG sobre todo desde el punto de vista de las modificaciones que ha experimentado el entorno de la acción colectiva de los trabajadores como consecuencia de la emergencia de este postulado NOMS —es decir, como consecuencia del mismo proceso de globalización, que ha transformado las condiciones de la lucha de los trabajadores en defensa de sus derechos laborales y ciudadanos, tanto a nivel local como global.

De acuerdo con la hipótesis teórica que asumimos, si dicho sistema puede considerarse como un genuino objeto-mundo es porque comienza a *definir su dinámica como un sistema unitario a escala planetaria*. Es evidente que las diferencias retributivas y de condiciones de trabajo en y entre las distintas regiones del globo se hallan, cada vez más, causalmente vinculadas a una escala mundial. 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 las causas de fondo que impulsan y guían el proceso de relocalización de la industria textil. No es casual que este país se haya 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.

## LAS DINÁMICAS DE LA GLOBALIZACIÓN: CONVERGENCIAS Y ASIMETRÍAS

Junto a los efectos sociales lamentables derivados de la ausencia de regulación puestos de manifiesto en el dramático 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, al desarrollo económico de los primeros y a la configuración en ellos de un nuevo espacio de regulación laboral (Fujii y Ruesga, 2004).

Por tratarse de un sector intensivo en mano de obra, la reestructuración de la industria textil, su descentralización productiva y su desplazamiento hacia cadenas de subcontratación flexible, resulta tal vez más acelerada que la de otros sectores, si bien forma parte de un proceso general de globalización. Este, en efecto, 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. En una segunda fase, 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. En esa nueva fase, se abre paso cada vez más el eje Sur-Sur en el que parte de las redes productivas mundiales están siendo ya impulsadas por empresas multinacionales de dichos países anteriormente periféricos.

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. En efecto, a diferencia de lo que ocurre con el capital, potencialmente globalizable en todas sus configuraciones, el trabajo es indisoluble de la persona que lo ejerce y no puede ser movilizadado en el mercado global de la misma manera. Por esta razón, lo que en realidad se globaliza no es la “fuerza de trabajo”, mayoritariamente asociada al territorio, sino los “procesos de trabajo” (Zubero, 2005). Y esa globalización opera mediante la fragmentación de la actividad productiva y su deslocalización por la vía de las cadenas transnacionales de subcontratación. Con ello se provoca una importante asimetría entre ambos factores de producción —capital y trabajo—, que ha trastocado las relaciones de poder y desvinculado a las empresas de los compromisos jurídicos y laborales antes habituales (Bauman, 1999).

La reorganización del poder económico impulsada 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 en el área estrictamente económica. Prueba de ello es el aumento del volumen de capital financiero transnacional en un 105% en dólares constantes durante el período 2000-2013. Este hecho representa un crecimiento muy superior al del PIB mundial, que en esos años se incrementó solo en un 39,8%, y pone de manifiesto la capacidad del referido capital financiero para orientar la economía en función de sus intereses. Este protagonismo creciente del capital financiero transnacional se traduce en procesos de deslocalización, así como de reducción del 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 globalización<sup>1</sup> convierte a dichas empresas multinacionales en “agentes corrosivos” de la capacidad reguladora de estados y sindicatos (Sanguinetti, 2008).

Las multinacionales han sido consideradas como actores estratégicos (Léonard et al., 2014) y factores hegemónicos de la globalización (De Sousa, 2007). Su número se sitúa en torno a las 77.000 empresas centrales y 800.000 filiales, con un volumen de empleo directo de 72 millones de personas (UNCTAD, 2013), que asciende hasta el 20% del total si se incluye el de sus empresas subcontratadas y proveedoras (Odonne y Granato, 2007; OIT, 2015a) Estas macroempresas 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). Esta circunstancia se ve favorecida por el hecho de que los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo carecen de ejecutividad directa y capacidad sancionadora en caso de incumplimiento. Por contra, 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 mundial<sup>2</sup>. 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, en primer lugar, 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. Ese análisis, en segundo lugar, debe arrojar un cuerpo mínimo de evidencias que nos permita sustanciar, al menos en primera instancia, la tesis de que, efectivamente, nos hallamos ante el surgimiento de un genuino Sistema Laboral Global (SLG). Este sistema estaría asumiendo las hechuras y el carácter que son propios de esos Nuevos Objetos-Mundo Sociales (NOMS) a cuyo estudio se dedica este número, y que se están configurando como elementos estructurales básicos del proceso de globalización.

Para alcanzar esos dos objetivos, se procederá en primer lugar a la descripción y análisis del *escenario* de dicho proceso de globalización económica y productiva, atendiendo a la estructura y distribución de las principales variables sociodemográficas con especial referencia al empleo, así como a las diferencias retributivas y a los desiguales niveles de cobertura legal y protección social de la población ocupada. A continuación nos centraremos 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 ese proceso. Después examinaremos las *estrategias* de regulación (desde la orientación normativa al diálogo social, pasando por el marketing reputacional) asumidas por tales actores.

La hipótesis que planteamos en relación con estos aspectos es que la intervención del sindicalismo en el referido proceso de globalización económica y productiva ha evolucionado. Y lo ha hecho, en interacción con los demás actores involucrados en ese proceso, al pasar de un retórico discurso internacionalista en contradicción con sus posicio-

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.

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 había sistematizado en su Declaración de 1998 (<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>).

nes reactivas, ideológicas y localistas, a otras de carácter propositivo, pragmático y transnacional. A lo largo de esta evolución, el movimiento sindical tiende a superar 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 la validación de esta hipótesis se centra, fundamentalmente, en el análisis de la estructura organizativa y de la estrategia de intervención del sindicalismo democrático en el contexto de la globalización, así como en el examen de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) suscritos en los últimos años por y con empresas multinacionales, atendiendo a su cobertura, contenido y procedimientos. Estos Acuerdos Marco, a nuestro juicio, representan, aun de forma embrionaria, la emergencia de un nuevo marco global de relaciones laborales.

## EL TRABAJO EN EL MUNDO: ¿HACIA UN SISTEMA LABORAL GLOBAL?

La realidad del trabajo, considerada a escala planetaria, viene marcada por rasgos como la diversidad, la desigualdad y la complejidad. Hasta tal punto es así, que la consideración del hecho productivo como un sistema global provocará posiblemente una reacción escéptica (¿cómo puede configurar un *sistema* algo tan diverso y complicado?). Y, sin embargo, en esta sección se aportarán evidencias que apoyarán, siquiera sea tentativamente, ese supuesto de que la realidad del trabajo se está configurando, cada vez más, como un genuino sistema global. A saber, como un conjunto de elementos causalmente conectados a través de relaciones específicas y que, en su totalidad, define una dinámica propia a escala planetaria.

Se trata ciertamente de un sistema marcado por la desigualdad. La desigualdad es, en sus múltiples dimensiones (demográfica, económica, social, institucional), una de las principales causas y, a la vez, uno de los mayores efectos, del actual proceso de globalización, el cual se desarrolla en un

escenario caracterizado por enormes desequilibrios inter e intra regionales.

Veamos algunos datos que subrayan esos desequilibrios. Según un reciente informe de Naciones Unidas (2014). Europa y América del Norte, donde vive sólo el 18,5% de la población mundial, concentran más de dos tercios (64,3%) de la riqueza mundial y un porcentaje aún superior (81,1%) de la inversión financiera transnacional.

Por su parte, 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 3.144,7 millones de personas, de las que sólo un 15% corresponde a las economías avanzadas agrupadas mayoritariamente en la OCDE, con una renta per capita superior a los 12.000 dólares/año. Por su parte, los países en desarrollo se distribuyen, conforme a los criterios del Banco Mundial, en tres grupos según su nivel medio de renta per capita: 49 países menos desarrollados con una renta media inferior a los 1.000 dólares por persona/año y que representan el 12,2% del empleo mundial; 44 con ingresos medios de entre 1.000 y 4.000 dólares per capita y el 31,6% del empleo y, finalmente, 52 economías emergentes, cuya renta media se sitúa entre los 4.000 y los 12.000 dólares/año y aportan el 41,2% del empleo global.

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 a 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 a la distribución territorial y sectorial del empleo (*tabla 1*), cabe destacar en primer lugar que más de la mitad se localiza en Asia (61,4%), el 20,3% en Europa y demás economías desarrolladas, el 14,6% en África y Oriente Medio y el 8,8% restante en Latinoamérica. Por su parte, casi un tercio del total del empleo 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 (destacando su alta grado de concentración en el Este de Asia) 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 2*), 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 1.** El empleo en el mundo

	TOTAL		DISTRIBUCIÓN 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
<b>TOTAL</b>	<b>3.144,7</b>	<b>100,0</b>	<b>31,8</b>	<b>23,0</b>	<b>45,1</b>

Fuente: OIT (2014).

**Tabla 2.** 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	
Sureste Asia-Pacífico	181,4	59,0	93,9	30,5	13,6	4,3	19,6
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	
Norte de África	22,1	35,6	8,8	14,2	8,6	12,5	17,8
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.

(\*) Cobertura del seguro de desempleo.

Aunque los índices de vulnerabilidad y pobreza 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. Esta brecha opera 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. Por otra, la brecha en cuestión impulsa 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).

En este punto persiste aún el viejo debate entre economistas y sociólogos de tradición neoclásica frente a los keynesianos, 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, la movilidad de la fuerza de trabajo es totalmente fluida y 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 recientes<sup>3</sup>) 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 OIT<sup>4</sup> a

- 
- 3 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.
- 4 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](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

propuesta sindical y que incluye la defensa y promoción de objetivos cuantificables en materia de empleo, salarios, protección social, etc. Y no solo de estos, sino también de otros definidos como “derechos habilitadores” (Barrientos et al., 2011) de difícil cuantificación (libertad sindical y de negociación colectiva), pero de 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, para después centrarse en la evaluación de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales (normativa legal, negociación colectiva, etc.) y en 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, y que opera 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 entre los salarios mínimos de los distintos países llega a ser, por término medio, de 1 a 10 o incluso más (*tabla 3*). En muchos casos, especialmente en los países menos desarrollados, no se alcanza 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.

---

el logro de estos cuatro objetivos; y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse en modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas”

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.

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*, 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*<sup>5</sup>, una coordinadora internacional de sindi-

catos 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. Esta metodología da 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.

En el primer caso, la normativa de referencia global son los Convenios de la OIT de aplicación al ámbito de las relaciones laborales, especialmente

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

**Tabla 3.** 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.

(\*) Dólares internacionales, en paridad de poder adquisitivo

**Tabla 4.** 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.

los referidos a la libertad sindical (Convenio n.º 87, promulgado en 1948) y al derecho de negociación colectiva (Convenio n.º 98, de 1949) cuyo grado de ratificación por los Estados y consiguiente traslado a su legislación nacional, resulta disperso y desigual<sup>6</sup>. Por esta razón la OIT aprobó en 1998 la Declaración relativa a los *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*<sup>7</sup>, mediante la que sistematizaba sus ocho convenios fundamentales (tabla 4). En esa Declaración se establecía asimismo la aplicación universal de tales convenios para todos los Estados miembros, aun cuando no los hubieran ratificado. El contenido básico de la Declaración 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.

Tomando como referencia normativa dichos principios y convenios fundamentales, la Confederación Sindical Internacional, que agrupa a 325 organizaciones sindicales democráticas de 161 países, con una afiliación global de 180 millones de personas, elabora anualmente el *Índice Global de Derechos*<sup>8</sup>. Este tiene como base 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). Esos indicadores permiten clasificar a los países evaluados de acuerdo con su 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 5* hemos distribuido dichos resultados por regiones mundiales, y calculado la población que representan por cada área y nivel<sup>9</sup>, lo que pone de manifiesto la muy desigual distribución que resulta de cruzar dichos datos.

En términos globales, el ejercicio de los derechos laborales y sindicales, básicos para la confi-

6 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 y 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.

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

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

guración 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 tales derechos (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. No obstante 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.

**Tabla 5.** Índice global de derechos laborales y sindicales

	Distribución de la población según IGD (Índice Global de Derechos) (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: Elaboración propia.

- 9 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. Centroafricana, Somalia, Zambia, Zimbabwe (*África*); Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Palestina, Qatar, Siria (*Oriente Medio*); Bangladesh, Camboya, China, Corea, Fiji, Filipinas, India, Laos, Malasia (*Asia-Pacífico*),

NO EVALUADOS.—Azerbaiyán, Kazajistán, 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*)

## EL SINDICALISMO *GLOCAL*: DEL DISCURSO RETÓRICO AL RECURSO PRÁCTICO

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 6* aportamos los más importantes), lo que supone poco más del cuarenta por cien del total, no disponiendo de in-

formación 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).

**Tabla 6.** 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: *European Observatory of Working Life*.

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 Estados nación. Por eso se han configurado 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), a los niveles medios de intervención en los países 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.

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. Hasta los más consolidados han resultado afectados por esa erosión, al debilitarse 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. Esa disociación pone fin a la coherencia relativa entre mercado, territorio y Estado, con la consiguiente alteración de las reglas de juego conforme a las que intervenían los sindicatos durante el período fordista y keynesiano. Así, se han debilitado los recursos tradicionales de los sindicatos

(representación, interlocución, presión), en un proceso agravado los últimos años por la crisis económica y la gestión conservadora de la misma. Todo ello explica tanto los límites actuales de la acción sindical 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 productivo-laboral (países centrales, empresas multinacionales), con el objeto de extender su *influencia* al resto de la misma. De este modo el movimiento sindical contribuiría decisivamente a ampliar la cobertura de los derechos laborales, conforme a una estrategia ya aplicada a nivel nacional (Regini, 2002).

De hecho, el actual proceso de globalización está obligando al sindicalismo a transformarse en la dirección de intentar adquirir una dimensión global en sus iniciativas y propuestas. Este proceso equivale a transformar el discurso retórico del viejo internacionalismo en un nuevo repertorio de recursos prácticos de alcance global, y de carácter tanto organizativo como institucional y estratégico.

En el primer aspecto, el organizativo, 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. Condujo a la integración de la práctica totalidad de los sindicatos democráticos, con una afiliación total, como ya se ha indicado de 180 millones de personas (datos de noviembre 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). Esta, de histórica adscripción comunista está actualmente integrada por organizaciones residuales de dicha área (Cuba, Viet-Nam,

Bielorrusia), y por otras nuevas de corte populista-revolucionario (Venezuela, Perú o las españolas 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. Además, y aunque no pueden considerarse parte del movimiento sindical autónomo, cabe mencionar a 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 la 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, y se concreta en el ejercicio de 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. Esta vía de intervención institucional ofrece 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, en este campo siguen existiendo importantes impedimentos y limitaciones a la globalización de las estrategias y la acción sindical. De hecho, pese a las recomendaciones de la OIT<sup>10</sup>

no existe un marco legal internacional que facilite la intervención sindical a escala global (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 contradicciones, desde una lógica resistencialista basada en rituales proclamas *contra* la globalización, a otra de carácter proactivo y capaz de elaborar y asumir proyectos de acción sindical *en* la globalización (Boix, 2007). El punto de inflexión, a este respecto, 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 —unas redes que operan 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. Son intentos de promover 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).

## 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 medioambientales<sup>11</sup>, lo que a partir de los años

---

dores, 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”

10 El derecho a la negociación colectiva está previsto en el artículo 4.º 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 emplea-

11 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

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 directrices<sup>12</sup> para las empresas multinacionales. Estas recomendaciones, 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.

---

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.

- 12 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 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](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. Esas recomendaciones 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 respecto al medio ambiente, etc. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

Por su parte, el *Pacto Mundial de Naciones Unidas*<sup>13</sup>, 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. Esa convocatoria 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 países. Esas empresas han 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, tales principios detallan con mucha precisión los derechos concernidos. Estos son 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 que no actúen con la “debidísima diligencia”<sup>14</sup>.

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 definía esa responsabilidad social 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). Este libro verde contribuyó a una primera expansión de tales compromisos unilaterales por parte de las empresas. 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

---

13 <http://www.pactomundial.org/>.

14 [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidelinesPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidelinesPrinciplesBusinessHR_SP.pdf).



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 “stakeholders” o “partes interesadas” a los sindicatos de trabajadores y organizaciones de consumidores, instando al diálogo social entre ellos y las empresas.

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). Puede entenderse este movimiento como una reacción ante las críticas generadas por las malas prácticas de muchas de esas empresas. Y fue este hecho lo que provocó la desconfianza, cuando no la oposición reactiva, de los sindicatos, que consideraban tal movimiento 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). Esta situación, 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 atención que dedican al 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. Esta se basará en la utilización de dichos códigos como instrumento de gobernanza en las cadenas de producción, y en la exigibilidad social (ya que la jurídica no resulta posible, por el momento) del cumplimiento de los compromisos empresariales asumidos 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, 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. Y ello por considerar que la realizada por auditorías privadas responde más a intereses mercantiles que sociales<sup>15</sup> y carece de credibilidad. Este punto habría de evidenciarse dramáticamente en el caso ya comentado del *Rana-Plaza*, que tan sólo unos días antes

15 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](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.

de la tragedia había superado oficialmente dos inspecciones de auditoras occidentales<sup>16</sup>.

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 y al seguimiento y evaluación de los códigos empresariales. El propósito de estos sindicatos es, en una segunda fase, avanzar hacia la transformación de los códigos en cuestión 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”; mas 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 legisla-

ción de apoyo que se lograría, como ya se ha indicado, a partir de los años noventa, y que 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 elaboración teórica nos permitirán determinar el impacto real y potencial de un sistema de normas y reglas concebido para la globalización de los derechos laborales, y auto-regulado por los propios actores sociales.

La base de datos de la Comisión Europea<sup>17</sup> aporta una exhaustiva información sobre los AMI (*tabla 7*), 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. En este sentido destacan los casos de Francia (23,1%), Alemania (18,5%) y Suecia (6,4%). Son países caracterizados por una larga tradición de diálogo social, sistemas de relaciones laborales consolidados e importante presencia sindical. En contraste, los países de tradición pluralista anglosajona (Inglaterra, Estados Unidos) han estado claramente infrarrepresentados (2,8 y 6,9 por cien, respectivamente) hasta el momento, si bien es cierto que iniciaron más tarde su incorporación a este proceso.

Entre las empresas españolas con proyección transnacional se han registrado 12 Acuerdos Marco (*tabla 8*) que regulan los derechos socio-laborales de un total de 741.090 trabajadores directos, distribuidos en sus respectivas cadenas de producción y distribución.

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 ya un tercio del total.

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

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

**Tabla 7.** Acuerdos Marco Internacionales. Principales indicadores

EVOLUCIÓN TEMPORAL (año de la firma del Acuerdo)	Núm.	DISTRIBUCIÓN SECTORIAL	Núm.
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		
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: Comisión Europea.

(\*) Posibilidad de respuesta múltiple

**Tabla 8.** Acuerdos Marco Internacionales de empresas españolas

EMPRESA	SECTOR	TRABAJ.*	VOL. NEGOCIO* (en millones €)	AÑO DE 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.

(\*) Datos de 2013-2014

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 ello se crean los mecanismos y estructuras correspondientes. Es justamente aquí donde radica la principal diferencia entre los códigos unilaterales de RSC y los AMI, y lo que aproxima estos al modelo de negociación colectiva como institución central de las relaciones laborales. Sin embargo, los AMI carecen de efectos normativos y exigibilidad jurídica, por inexistencia de la correspondiente norma imperativa de ámbito

global. Ello entraña 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 propia 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 del 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: el contenido de los primeros se limita 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 corresponde a organizaciones nacionales e intermedias. Esto 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. Bien es cierto que esto último no siempre resulta posible (por razones no sólo de debilidad sindical sino de hostilidad empresarial y escasa 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 la dimensión cuantitativa como a la cualitativa del fenómeno. 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 AMI para el funcionamiento operativo e imagen corporativa de las empresas).

En cuanto a la evaluación cualitativa del modelo, 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 ya comentada. A continuación analizaremos ambas experiencias 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 9*), 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 logísticas<sup>18</sup>, plantearon transformar en Acuerdo Marco, con objeto de mejorar la eficacia del mismo y de evitar

18 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

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 renovada<sup>19</sup>. El Acuerdo incluye 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.)<sup>20</sup>

La Memoria corporativa de INDITEX correspondiente a 2013<sup>21</sup> 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. Estos estándares se fijan tanto con carácter previo a la contratación del proveedor (1.425 empresas auditadas, de las que el 34% fueron rechazadas) como posteriormente (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 que contribuiría a validar nuestra hipótesis, es el representado por el “Acuerdo para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios” (en adelante *Accord*)<sup>22</sup>, firmado en Bangladesh el 15 de mayo de 2013 (tres semanas después de la tragedia del *Rana-Plaza*). El *Accord* fue suscrito

entre las federaciones sindicales internacionales de industria y comercio (IndustriAll y UNI), 6 sindicatos locales y 200 marcas mundiales de moda de 21 países, entre ellas cinco españolas (Inditex, El Corte Inglés, Mango, Mayoral y Padma).

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. El *Accord* incluyó 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 empresas<sup>23</sup>), a mejorar las relaciones laborales, a incrementar el salario mínimo (de 38 a 50 euros/mes) y a impulsar el diálogo social entre empresas locales y multinacionales, sindicatos y ONGs<sup>24</sup>, con el objetivo estratégico de defensa y promoción del “trabajo decente”.

19 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](https://www.inditex.com/es/media/news_article?articleId=149208))

20 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 Industria-All Global Union para la aplicación del AML de Inditex.

21 [http://www.inditex.com/documents/10279/13717/Grupo\\_Inditex\\_Memoria\\_Anual\\_2013.pdf/c7f9b034-5046-4143-a442-d4fae43d759a](http://www.inditex.com/documents/10279/13717/Grupo_Inditex_Memoria_Anual_2013.pdf/c7f9b034-5046-4143-a442-d4fae43d759a).

22 <http://bangladeshaccord.org/>.

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

24 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>.

**Tabla 9.** 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>.

## CONCLUSIONES

De la información aportada sobre la estructura asimétrica de la globalización económica, sus factores hegemónicos (las empresas multinacionales) y los actores e instituciones reguladoras del trabajo y las relaciones laborales, así como del análisis que de la misma se ha realizado, se desprenden algunas conclusiones que, no por provisionales, resultan menos significativas.

Se constata, de entrada, la consolidación de la *economía global* como auténtico NOMS con capacidad de funcionar como un sistema, a la vez, diverso y único, establecido a escala planetaria. Se confirma asimismo que en ese sistema subyace una notable diferencia entre la creciente movilidad potencial de sus factores constitutivos (capital, tecnología y, con menor intensidad, trabajo), y la ausencia de una institución reguladora global. La indicada discordancia estaría generando crecientes procesos de deslocalización productiva y “dumping” social.

Es en este contexto en el que estaría emergiendo, como un Nuevo Objeto-Mundo Social, lo que hemos dado en denominar *Sistema Laboral Global* (SLG), articulado con (e *interpenetrado* en) el NOMS *Economía Global*, más amplio y complejo. Este SLG resulta dinamizado por la interacción entre múltiples actores económicos (empresas nacionales y multinacionales), institucionales (OIT, OCDE, UN) y sociales (sindicatos, ONGs y otros grupos de interés). Todos estos actores, en interacción dentro de un cierto medio caracterizado por variadas circunstancias objetivas, estarían desarrollando diferentes procesos y mecanismos de regulación de la actividad productiva y laboral global, con un impacto económico y regulador de alcance aún minoritario pero de notable potencial.

A lo largo de este artículo, primero hemos estudiado en detalle la estructura y desigual distribución del trabajo en el mundo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos (casi la mitad del empleo total se define como vulnerable, y una cuarta parte del mismo se sitúa por debajo del umbral de la pobreza). A continuación, nuestra investigación se ha centrado en analizar la conceptualización desarrollada por la OIT sobre el *trabajo*

*decente* y en evaluar el alcance y la distribución de este, concluyendo que apenas un tercio del empleo mundial satisface los requerimientos básicos de dicho modelo.

La hipótesis central que hemos tratado de validar en nuestro trabajo es que, en el marco del SLG que se estaría configurando en el dominio más amplio y complejo del NOMS Economía Global, el sindicalismo actúa, de forma creciente, como un actor efectivamente global. Ese actor, en efecto, ha evolucionado desde un retórico discurso internacionalista en contradicción con sus posiciones reales mayormente reactivas, ideológicas y localistas, a una práctica de orientación propositiva, pragmática y transnacional. Esta nueva práctica sindical supera, en un proceso no exento de contradicciones, la simple lógica resistencialista, para avanzar hacia el diseño y aplicación de nuevos recursos organizativos (coordinación e interlocución a nivel mundial a través de la CSI), institucionales (“lobbying” ante organismos internacionales) y estratégicos (participación crítica en proyectos de RSC, negociación con empresas multinacionales), orientados a la defensa y promoción efectivas de los derechos laborales en la globalización.

En el seguimiento y evaluación de dicha práctica sindical de nuevo tipo, y especialmente de sus aspectos estratégicos recién mencionados, es donde reside la principal aportación de nuestro estudio. Este nos ha permitido identificar y caracterizar el giro estratégico operado en el sindicalismo global, que habría superado las proclamas rituales *contra* la globalización para implementar una acción sindical *en* la globalización. Esta acción sindical firmemente anclada en el hecho de la globalización plantearía la exigibilidad social de las declaraciones de responsabilidad corporativa de las empresas, más allá de las estrategias de marketing promocional que en muchos casos las inspiraron inicialmente, y convertiría los códigos unilaterales y generalistas previamente asumidos en acuerdos bilaterales y compromisos concretos en materia de salarios, derechos y promoción del trabajo decente.

Constatamos, pues, la emergencia de un nuevo *sistema laboral global* autorregulado por los propios actores (empresas multinacionales y sindicalismo



global), del que los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) constituirían la expresión más avanzada, por cuanto garantizan la aplicación en su ámbito específico de las normas de OIT en cumplimiento de la autonomía colectiva de las partes, con lo cual esas normas adquieren fuerza contractual y carácter vinculante.

Aun con las limitaciones que les son propias, dichos Acuerdos ponen de manifiesto el potencial expansivo del modelo de diálogo social transnacional impulsado por el nuevo sindicalismo global. Un sindicalismo que ahora puede ampliar su presencia y cobertura desde el primer nivel de las cadenas de suministro a la amplia red de filiales y subcontratas de las empresas multinacionales, actuando a través de negociaciones sectoriales de alcance genuinamente global, en la perspectiva de lograr una globalización efectiva 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, permita al movimiento sindical articular nuevos recursos para la defensa de los intereses laborales en un mundo global.

## AGRADECIMIENTOS

Este texto recoge la participación del autor en el proyecto de investigación “Los Nuevos Objetos-Mundo Sociales (NOMS)”, financiado por la ayuda CSO2011-25942 del Ministerio de Economía y Competitividad, adscrita al Plan Nacional de I+D+i (2008-2011), Programa de Investigación Fundamental, Subprograma de Investigación Fundamental no orientada.

Agradezco a los evaluadores anónimos de este artículo sus observaciones y sugerencias.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, J., 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.
- Baglioni, G. (1997). *Enciclopedia delle scienze sociali*. Roma: Il Mulino.
- Barañano, M. (2009). Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1), 19-52.
- Barrientos, S., Gereffi, G., Rossi, A. (2011). Progreso económico y social en las redes productivas mundiales. Nuevo paradigma. *Revista Internacional del Trabajo*, 130 (3-4), 347-373.
- 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, *Lan Harremanak*, 1, 103-138.
- Baylos, A. (2009). Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1), 107-125.
- Beneyto, P., 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?* Roma: Ediese.
- Berg, J. (ed.) (2015). *Labour markets, Institutions and Inequality. Building just societies in the 21st century*. Ginebra: OIT.
- Berg, J. y Kucera, D. (eds.) (2008). *In defence of labour market institutions*. Palgrave Macmillan.
- Benaciak, M., McCormic, R., Hyman, R. (2015). El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación? *Cuadernos de la Fundación 1.º de Mayo*, 40, 1-89.
- Boix, I. (2007a). Es necesario el sindicato global. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, 8, 113-133.
- Boix, I. (2007b). *La acción sindical internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical*. Madrid: Fiteqa-CC.OO.
- Boix, I. (2008). Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. *Lan Harremanak*, 19, 169-189.

- Comisión Europea (2015). Base de données sur les accords d'entreprise transnationaux. (en línea). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp>, acceso mayo-junio de 2015.
- Confederación Sindical Internacional (2014). Índice Global de Derechos (en línea). [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_va\\_2014\\_esp\\_v2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_va_2014_esp_v2.pdf), acceso mayo-junio de 2015.
- Da Costa, I., Rehfeldt, U. (2009). Au-delà des frontières: l'action syndicale au niveau international. *Sociologie Pratiques*, 19, 83-96.
- De Spousa, B. (2007). *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*. México: Anthropos.
- Dörrenbächer, C., Geppert, M. (2014). Power and politics in multinational corporations: towards more effective workers' involvement. *Transfer*, 20 (2), 295-304.
- Dunning, J. (2011). *New Challenges for International Business Research: Back to the Future*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Eurofound (2015) Working life country profiles (en línea). <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork>, acceso mayo-junio 2015.
- Ferner, A., Hyman, R. (eds.) (2002). *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Freeman, R., 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.
- García Blanco, J. M. (2015). Burbujas especulativas y crisis financieras. Una aproximación neofuncionalista. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 71-88.
- Gil Piñero, 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, acceso 9 de junio de 2015.
- Gunter, B., Van Der Rohe, R. (2014). La cara social de la globalización, según la bibliografía especializada. *Revista Internacional del Trabajo*, 123 (1-2), 7-47.
- Hammer, N. (2005). International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining. *Transfer*, 4 (5), 511-530.
- Haytr, S. (2011). *The role of collective bargaining in the global economy*. Ginebra: OIT.
- Hayter, S. y Stoevska, V. (2011). Social Dialogue Indicators. *International Statistics Inquiry 2008-2009*. Ginebra: OIT
- Léonard, E. et al. (2014). Multinational corporations as political players. *Transfer*, 20 (2), 171-182.
- Maira Vidal, M. (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.
- Maira Vidal, M. (2012b). Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30 (2), 431-458.
- Mayer, F., Pickles, J., Posthuma, A. (2011). Trabajo decente en las redes productivas mundiales. Marco del debate programático. *Revista Internacional del Trabajo*, 130 (3-4), 325-346.
- Milberg, W., Winkler, D. (2010). Progreso económico y social en las redes productivas mundiales. Problemas teóricos y de medición. *Revista Internacional del Trabajo*, 130 (3-4), 375-401.
- Naciones Unidas (2014). *Global Wealth Report*. New York.
- Niforou, C. (2012). International Framework Agreements and Industrial Relations governance: Global rhetoric versus Local realities. *British Journal of Industrial Relations*, 50 (2), 352-373.
- OCDE (2014). *Employment Outlook 2013*. Paris: OCDE.
- Oddone, N., y Granato, L. (2007). Empresas multinacionales: de impactos reales y ficticios, *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>.
- OIT (2011) Políticas salariales en tiempos de crisis. OIT: Santiago de Chile OIT (2012). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*. Informe VI, Conferencia Internacional el Trabajo 101.<sup>a</sup>

- OIT (2013). *Informe sobre el diálogo social. 102.ª Conferencia Internacional*. Ginebra.
- OIT (2014) Global employment trends. The risk of a jobless recovery. Ginebra: OIT.
- OIT (2015a). *World Employment and Social Outlook. The changing nature of jobs*. Geneva: OIT.
- OIT (2015b). *World of Work Report 2014. Developing with Jobs*. Geneva: OIT.
- OIT (2015c) Aplicación de las Normas Fundamentales de Trabajo (II). Ginebra: OIT.
- OIT (2015d) Laborsta. Base de datos (en línea). <http://laborsta.ilo.org>, acceso mayo-junio 2015
- Parsons, T. (1971). *The System of Modern Societies*. Englewood Cliffs (NJ), Prentice Hall.
- Platzer, H-W., Rub, 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. *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), 97-825.
- Regini, M. (2002). Il dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa? *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, 121-145.
- Rehfeldt, U. (2014). La negociación colectiva de empresa transnacional en Europa: dinámicas históricas, formas y retos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (2), 385-410.
- Reynaud, J. D. (1989). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Paris: Armand Colin.
- Saincy, B. (2006). *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, París: La Découverte.
- Sanguinetti, W. (2008). La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas transnacionales. En R. Escudero (dir.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar* (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. *Revista Internacional del Trabajo*, 132 (1), 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, *Transfer*, 20 (4), 489-503.
- Thomas, M. (2010). Global Industrial Relations? Framework Agreements and the Regulation of International Labor Standards. *Labor Studies Journal*, 36 (2), 269-287.
- UNCTAD (2013). *World investment report 2013. Global value chains: Investment and trade for development*. New York: United Nations.
- 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.
- Wallerstein, I. (1999). *El moderno sistema mundial*. Madrid: Siglo XXI.
- Western, B., Rosenfeld, J. (2011). Unions, Norms and the Rise in U.S. Wage Inequality. *American Sociological Review*, 76 (4), 513-537.
- Zubero, I. (2005). Trabajo y globalización. *Lan Ha-remanak*, 1, 83-101.

## NOTA BIOGRÁFICA

Pere J. Beneyto Calatayud es doctor en Sociología por la Universidad de Valencia (España) y profesor titular de su Facultad de Ciencias Sociales, siendo sus líneas de investigación preferente las de mercado de trabajo, relaciones laborales y grupos de interés (sindicatos y asociaciones empresariales), en torno a las que ha desarrollado su actividad académica y profesional, destacando entre sus publicaciones más recientes *La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1.º de Mayo, 2015; "Membership duration in a Spanish Union: A survival analysis", en *Economic and Industrial Democracy*, 35 (3), 507-529, 2014; *Trabajo y empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014; "La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros", en *Política y Sociedad*, 50 (3), 1065-1096, 2013 y "Trade Unions and Europeanisation of Industrial Relations. Transnational Company Agreements. A stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?", Roma: Ediesse, 2012.

