

DESLOCALIZACIÓN PRODUCTIVA Y CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO A NIVEL MUNDIAL EN LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES*

Roberto Fernández Fernández**
Universidad de León

SUMARIO: 1. La deslocalización productiva y la globalización como marco contextual de actuación de los Acuerdos Marco Internacionales. –2. La garantía de unas condiciones laborales mínimas a través de los Acuerdos Marco Internacionales. 2.1. Declaraciones vinculadas al respeto de los derechos humanos fundamentales. 2.2. Cláusulas relacionadas con el respeto a unas condiciones laborales dignas. 2.3. Proposiciones vinculadas a los considerados derechos de nueva generación. –3. El arreglo de controversias en los Acuerdos Marco Internacionales y su limitado alcance para garantizar una relevante eficacia. –4. Algunos intentos normativos por ofrecer una mayor vinculatoriedad a los compromisos internacionales alcanzados por las empresas multinacionales. –5. Breve reflexión final. –6. Anexo.

RESUMEN

El fenómeno de la globalización ha conllevado importantes cambios estructurales en la forma de actuar de las empresas a la hora de realizar su proceso productivo, trayendo aparejada también sustanciales modificaciones en sus estrategias con el fin de alcanzar un desarrollo sostenible y compatible con determinados objetivos económicos, ambientales y sociales.

La deslocalización productiva permite a las empresas multinacionales crear redes globales de producción y distribución, cuyas sinergias pueden ser utilizadas para favorecer el respeto de los principios básicos de la convivencia humana y del trabajo.

Los Acuerdos Marco Internacionales pueden llegar a convertirse en los instrumentos adecuados para promover e implementar comportamientos socialmente responsables, mediante fórmulas para compartir y aplicar, en las áreas de influencia de dichas compañías, un conjunto de valores y principios fundamentales en materia de derechos humanos y laborales, desarrollo sostenible de los negocios, seguridad y cuidado del medio ambiente y protección de la salud de las comunidades donde trabajan.

*Recibido el 1/12 de 2019. Aceptado el 5/12 de 2019.

Este artículo se enmarca dentro de los trabajos realizados en el seno del Proyecto de Investigación “Nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar. Innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social” (DER 2017-82192-C3-1-R), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

The progress of globalization has caused structural changes in the economic activities of businesses, while also forcing changes in view of sustainable development that are consistent with economic, environmental and social objectives.

Offshoring of production allows multinational enterprises to create global production and sales networks, whose synergies can be used to promote respect for the basic principles of human life and work.

International Framework Agreements can be the appropriate instruments to promote and implement socially responsible behaviors, by sharing and applying, in the spheres of influence of these companies, a set of fundamental values and principles of human and labor rights, sustainable business growth, safety standards and care for the environment and health of the communities in the local context where they operate.

Palabras clave: Acuerdo Marco Internacional, derechos humanos fundamentales, responsabilidad social corporativa, condiciones dignas de trabajo, desarrollo sostenible.

Key words: International Framework Agreement, fundamental human rights, corporate social responsibility, dignified conditions at work, sustainable development.

1. LA DESLOCALIZACIÓN PRODUCTIVA Y LA GLOBALIZACIÓN COMO MARCO CONTEXTUAL DE ACTUACIÓN DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Ante una tempestad, “el pesimista se queja del viento, el optimista espera que cambie y el realista ajusta las velas”. La frase del teólogo y matemático inglés William George Ward debe servir de pórtico para iniciar la exposición sobre las posibilidades que pueden ofrecer los Acuerdos Marco Internacionales o los Acuerdos Marco Globales para garantizar unas condiciones mínimas de empleo a nivel mundial.

Eso sí, antes de comenzar con el análisis pormenorizado de la cuestión, es necesario realizar algunas aclaraciones metodológicas, habida cuenta de que en el presente estudio se han tomado para el muestreo los AMIs alcanzados a partir del año 2010¹ y extraídos de la lista disponible en la Base de Datos de la Comisión Europea, salvo para los negociados por empresas españolas, lo que determina un total de 103 AMIs analizados. Asimismo, y para hacer más fácil la lectura, en el texto, los AMIs se han identificado por el nombre de la empresa signataria y el año en que fueron suscritos, ofreciendo un Anexo al final del artículo en el que se recoge toda la información sobre los mismos: nombre del Acuerdo, partes signatarias, país y fecha de la firma.

Retomando el discurso, por todos es conocido que los tiempos actuales resultan ciertamente convulsos, habida cuenta de que la inmediatez y celeridad inherente al entorno que nos rodea está creando una sociedad en cuyo seno se incorporan unos valores demasiado líquidos que se evaporan rápidamente y que no se asientan en la conciencia social. Lo importante es conseguir muchos *likes*, tener muchos seguidores, o donde el posturo está a la orden del día y si alguien no sigue la corriente está prácticamente fuera del mundo.

¹ Sobre el proceso de nacimiento de los AMIs y su evolución a lo largo del tiempo, HAMMER, N.: “International Framework Agreements: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining”, *Transfer*, Vol. 9, n.º 4, 2005, pp. 511-530 y HADWIGER, F.: *Acuerdos marco internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, pp. 17-24.

La sociedad se enfrenta a un exceso de información y sus sujetos son incapaces de racionalizar las noticias como es debido y separar convenientemente lo verdadero de lo falso, donde los hechos y las noticias se quedan obsoletas de manera fugaz, donde las corrientes de opinión se generan a golpe de tweet o comentarios en cualquiera de las redes sociales sin dedicar el tiempo suficiente para pensar lo que se dice, donde a golpe de un *click* puedes conectar al mismo tiempo personas que se encuentran distanciadas a miles de kilómetros, donde tus actuaciones dejan de tener repercusión en un entorno cercano, limitado y controlado para poder ser vistas en cualquier lugar y momento potencialmente por un gran número de personas, más aún si se convierten en acontecimientos virales o, por no seguir, donde la tiranía de la imagen está arrinconando definitivamente el valor de la palabra, otorgando más valor a un golpe de efecto visual y a los eslóganes sencillos y directos en lugar de buscar la profundidad de los argumentos alcanzados tras intensas jornadas de estudio.

Una comunidad donde la lectura, la pausa, el sosiego o la reflexión han dejado de estar de moda y han sido sustituidos por la fugacidad, la banalidad y la necesidad de estar continuamente pendiente de los aparatos tecnológicos que tantas ventajas traen aparejadas, pero que están llevando a la ciudadanía a una nueva forma de esclavitud, hasta llegar a convertirse en un apéndice de cada uno de ellos.

Esta sociedad tan acelerada y estresada está perdiendo la capacidad de empatizar con quien tiene al lado, de ponerse en lugar del otro e intentar comprender los argumentos de quien no piensa igual, lo que está llevando a una polarización que en muchos casos supone negar hasta lo evidente sin ningún rubor.

En este contexto, la globalización parecía un fenómeno imparable y una oportunidad para la sociedad en general y el tejido empresarial en particular con el propósito de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Así, la búsqueda de nuevos nichos de inversión donde producir a menor coste y aumentar de este modo la competitividad empresarial constituye, y lo seguirá haciendo sin duda, un anhelo de las industrias que no han titubeado en aprovechar las oportunidades de la apertura de nuevos mercados para descentralizar sus procesos productivos, trasladando sus fábricas a lugares donde resulte más barato generar sus bienes y servicios. Semejante expansión necesita que todos los agentes partícipes utilicen una visión transnacional en el cumplimiento de sus obligaciones².

Sin embargo, la globalización ha traído aparejados también ciertos problemas para quienes sienten que han sido olvidados por la misma³ y, por tanto, perjudicados por sus efectos (en lo

² En efecto, y como con gran acierto se ha señalado, “las empresas multinacionales (EMNs) quedaron configuradas como redes complejas de carácter interno (a través de filiales) o externo (mediante el control de facto de otras sociedades, normalmente proveedores o contratistas) que operaban en una pluralidad de Estados con ordenamientos jurídicos heterogéneos y harto dispares en cuanto a las condiciones laborales mínimas a observar”, QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Capítulo VII. La negociación colectiva transnacional: los Acuerdos Marco Internacionales”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2019 (en prensa).

³ Como han destacado algunos autores, “la empresa multinacional ejerce un poder de control y coordinación mientras sigue siendo un sujeto legalmente independiente con respecto a la red de empresas que conforman la cadena de suministro. Se logra una especie de hibridación entre la jerarquía y el mercado ya que, por un lado, se reconoce la autonomía legal de los sujetos contractuales pero, por otro lado, los mismos están vinculados por lazos estrechos de dependencia económica y organizacional”, BRINO, V.: “Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi ‘esperimenti’ regolativi”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, nº 1, 2018, p. 9.

De esta manera, “las empresas multinacionales son ‘unas máquinas formidables’, no solo ‘de producir externalidades’, como se ha apuntado, haciendo alusión a las tragedias industriales y ecológicas relacionadas con sus actividades a las que hemos asistido en los últimos años, sino también de eludir los riesgos y responsabilidades a ellas asociados, obteniendo en cada caso además la más ventajosa combinación de factores productivos posi-

que se ha denominado como “crecimiento empobrecedor”⁴ pues mientras aumentan las cuentas de resultados de las multinacionales en los países más ricos, decrecen las economías y los derechos en los países menos desarrollados donde las primeras instalan sus procesos productivos⁵), lo que, en este mundo polarizado, ha generado una corriente de opinión que se ha hecho con el poder en ciertos países y que se caracteriza por su ideario localista y la defensa de primero los nuestros y, en el mejor de los casos, luego los demás, pues incluso llegan a negar la solidaridad con el diferente o intentan prohibirles la entrada en sus sociedades.

De esta manera, y para contrarrestar los efectos negativos en la población, se ha generado una política proteccionista que rompe con principios de colaboración y cooperación internacionales alcanzados tras muchos años de esfuerzo y negociaciones, para centrar el foco en la defensa a ultranza de lo nacional frente a las amenazas exteriores.

Un proteccionismo además de carácter no solamente *ad intra*, es decir, poniendo trabas a la entrada de competidores extranjeros en las fronteras interiores, sino también *ad extra* intentando prohibir a determinadas empresas nacionales alcanzar acuerdos comerciales con compañías de otros países, abriendo con ello importantes guerras comerciales de muy incierto pronóstico y solución.

Los últimos ejemplos cabe situarlos en la guerra comercial entre Estados Unidos y China, con los vetos mutuos que se han lanzado ambos países a la venta de bienes y servicios entre ellos, o la imposición de aranceles por parte de Estados Unidos a productos europeos de determinados sectores claves en la economía comunitaria como pueden ser el aeronáutico o el agroalimentario y que ha llevado a la Unión Europea a intentar contrarrestar la puesta en práctica de dicha política por el gigante americano.

A los factores anteriores, se une el impacto que los avances tecnológicos presentan en la disminución de costes de la producción de bienes y servicios y que posibilitan una fabricación

bles [...] Estas empresas se sitúan, de tal modo, en condiciones de liderar los procesos globales de producción maximizando en su provecho las oportunidades abiertas por el proceso de globalización y sin asumir responsabilidad alguna por las condiciones en las que se desarrollan sus actividades o los efectos que estas pueden producir”, SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras”, en VV.AA.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019, pp. 29 y 30.

⁴ BROGHI, V., DORIGATTI, L. y GRECO, L.: *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, Roma, 2017, p. 18 y GRECO, L.: *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci, Roma, 2018, p. 17.

⁵ “Hay también muchos ejemplos de cadenas mundiales de suministro que tienen déficits de trabajo decente. En realidad, los problemas relativos al trabajo decente ya existían en muchos países antes de su incorporación a las cadenas mundiales de suministro. En algunos casos, la actividad de estas cadenas ha contribuido a perpetuar o agravar dichos problemas, o ha planteado nuevas dificultades. Estas pueden surgir, por ejemplo, cuando la empresa principal de una cadena de suministro, que no tiene responsabilidades directas en cuanto al empleo en las demás empresas, toma decisiones de inversión y de abastecimiento que sí afectan a las condiciones de trabajo en los otros eslabones de la cadena. Por otra parte, existe el riesgo de que las presiones ejercidas a nivel mundial sobre los precios y los plazos de entrega de los productores, sumadas a la fuerte competencia existente entre los proveedores, empujen hacia la baja los niveles salariales y las condiciones de trabajo y menoscaben el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores ocupados en las cadenas de suministro. En los niveles de subcontratación de estas cadenas, los proveedores (que, independientemente de su tamaño, suelen operar de manera informal) pueden optar por afrontar tales presiones utilizando modalidades de empleo que no estén en conformidad con las normas laborales, e incluso recurriendo (en algunos casos extremos) al trabajo forzoso y al trabajo infantil. A su vez, estas prácticas constituyen una competencia desleal en perjuicio de los proveedores que cumplen con las normas laborales y las normas internacionales del trabajo”, OIT: *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, pp. 2-3.

más eficiente⁶, de manera que muchas compañías multinacionales están empezando a relocalizar las instalaciones que en su día deslocalizaron en busca de producciones más grandes y baratas⁷, si bien el fenómeno aún no ha alcanzado grandes cifras pues según datos facilitados por las instituciones comunitarias en el marco de la Unión Europea se han evaluado 253 casos entre los años 2014 a 2018⁸.

Frente a esta situación, ¿qué papel pueden jugar los Acuerdos Marco Internacionales o Acuerdo Marco Globales? Para quien suscribe estas líneas, pueden marcar unos estándares mínimos capaces de fijar la actuación de las empresas con independencia del lugar geográfico donde estén desarrollando su proceso productivo⁹.

Y, aunque en muchas ocasiones no dejen de ser más que meras declaraciones de principios¹⁰, sin una fuerza vinculante apreciable y trasladable rápidamente a la práctica, pueden convertirse en ejemplos de buenas conductas a imitar por todas aquellas unidades productivas que, de verdad, quieran ser socialmente responsables. Sin olvidar tampoco “la potencial relevancia planetaria que adquiere en las sociedades globalizadas el ‘daño reputacional’, como consecuencia de la universalización de la demanda social de respeto de la democracia y los derechos humanos y la emergencia de un cada vez mayor activismo en su defensa, asociado además al ejercicio de los hábitos de consumo [de manera que,] el temor a ser víctimas de una campaña

⁶ “Muchos países europeos apoyan las inversiones de las empresas en nuevas tecnologías. Hasta ahora, estos esfuerzos solo están impulsando parcialmente la reorganización. Muchos de los desafíos que enfrentan las empresas en el extranjero pueden abordarse mediante la reubicación en los países de origen. La nueva generación de tecnologías parece estar brindando oportunidades para aumentar la productividad y abordar los problemas de calidad del producto, lo que sugiere que se pueden esperar más casos de relocalización en el futuro cercano, impulsados por la caída de los costos de las nuevas tecnologías y alentados por los planes nacionales que apoyan la tecnología. El análisis de los vínculos entre *reshoring* y tecnología sigue siendo escaso y se limita a los países del norte de Europa. La investigación emergente sugiere que las empresas de *backshoring* se encuentran entre las más activas en el uso de nuevas tecnologías, lo que respalda la idea de que este fenómeno puede verse reforzado en el futuro cercano por innovaciones de procesos vinculadas a la adopción de nuevas tecnologías. La evidencia que emerge tiende a confirmar la hipótesis de la evolución del fenómeno de la deslocalización [...] en particular el hecho de que ‘después de años de deslocalización y tercerización a gran escala, las empresas buscan cada vez más estrategias de abastecimiento más diversificadas y consideran más opciones estructurando sus procesos de producción’. Además, [...] es razonable suponer que los cambios en las estructuras de costes, los factores de demanda y las nuevas tecnologías promoverán el reequilibrio regional de algunas cadenas de valor globales, así como una creciente concentración de actividades de fabricación en el ámbito regional o centros locales más cercanos a los mercados finales. En conclusión, los datos recopilados hasta ahora en el Monitor de *Reshoring* Europeo muestran que el *reshoring* es un proceso continuo cuyas características están evolucionando con el tiempo. El monitoreo continuo de este fenómeno sigue siendo importante”, EUROFOUND: *Reshoring in Europe: Overview 2015-2018*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2019, p. 35.

⁷ SÁNCHEZ-SILVA, C. y POZZI, S.: “Adiós a la deslocalización: el GPS guía a las fábricas de vuelta a casa”, *El País.com*, 14 de octubre de 2019 (https://elpais.com/economia/2019/10/11/actualidad/1570802701_245973.html).

⁸ EUROFOUND: *Reshoring in Europe: Overview 2015–2018*, cit., p. 1.

⁹ En efecto, “las cadenas mundiales de suministro han brindado a los proveedores oportunidades para emprender actividades de mayor valor y han capacitado a los trabajadores para ocupar empleos que requieren un mayor nivel de competencias laborales y ofrecen mejores remuneraciones y condiciones. El cumplimiento de la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo por los empleadores fortalece el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, OIT: *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, cit., p. 2.

¹⁰ Tal y como se ha destacado de manera certera, “se han quedado en meras recomendaciones o directrices, en el mejor de los casos encuadrables en el vaporoso campo del *soft law* y en el peor en el terreno de lo prejurídico”, VIVERO SERRANO, J.B.: “Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional”, en SANGUINETTI RAYMOND, W. (dir.): *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2014, p. 182.

organizada por redes de activistas y que esta encuentre eco entre los consumidores está en condiciones de ejercer una relevante presión sobre las multinacionales, sobre todo de los sectores más expuestos al escrutinio público y sometidos a mayores riesgos”¹¹.

Como reconoce expresamente alguno de los Acuerdos Marco consultados “la progresiva globalización de los mercados de mercancías y de capitales posibilita a las empresas transnacionales la creación de redes globales de producción y venta” entramados que pueden ser aprovechados para favorecer el respeto de los principios básicos de la convivencia humana y del trabajo¹², mostrando así el “rostro humano de la globalización, también creando y manteniendo puestos de trabajo”¹³. A la postre, se trata de “construir un sistema de identidad común, que ponga en valor las particularidades locales, y den lugar a un modo común de ser [de la compañía] en todos los países”¹⁴.

De esta manera, las empresas deben esforzarse por proporcionar beneficios a sus inversores, pero dicha misión fundamental no es incompatible, aun cuando los sectores donde operen se caractericen por una feroz competencia¹⁵ o un entorno competitivo muy exigente¹⁶, con la aplicación de políticas de responsabilidad social tendentes a guiar sus políticas éticas¹⁷, fundamentalmente “promover el bienestar de las sociedades en las que se implanta el negocio”¹⁸, de manera que el éxito competitivo y financiero no ha de impedir garantizar unas condiciones de trabajo dignas para el conjunto de empleados¹⁹.

En este sentido, el desarrollo de las actividades empresariales y profesionales se realizará de conformidad con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde desempeña su ocupación y contribuirá a mejorar los estándares de calidad de vida de dichas comunidades lo-

¹¹ SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras”, cit., p. 45. De esta manera, “bien cabría afirmar que allí donde la OIT no pudo imponer la condicionalidad social por vía heterónoma, y las organizaciones mundiales [...] se debieron contentar con meras Declaraciones sobre responsabilidad social [...] las EMNs han asumido un papel propio, primero por su cuenta y forzadas por las circunstancias”, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Los sujetos protagonistas de los Acuerdos Marco Internacionales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (iustel)*, n.º 28, 2012, pp. 3-4.

¹² BMW Grupo 2005.

¹³ Daimler Chrysler 2012.

¹⁴ ENEL 2013.

¹⁵ Brunel 2007.

¹⁶ Sodexo 2011.

¹⁷ Air France/KLM, 2013. En términos parecidos, Bosch 2004, EADS NV 2005 y BNP Paribas 2018.

“Creemos que la conducta socialmente responsable es una parte integral de una cultura corporativa orientada al valor y el gobierno corporativo. Los valores nos respaldan en las acciones que tomamos todos los días como individuos y nos brindan la tranquilidad que necesitamos. También juegan un papel importante en nuestro éxito como empresa porque los valores económicos sostenibles solo se basan en el respeto, la cooperación y la confianza [...] La responsabilidad social y la competitividad son mutuamente dependientes. Esta es una lucha que tenemos que afrontar. Solo entonces podremos contribuir a la paz y la prosperidad mundiales”, MAN Group 2012; en términos similares, Norske Skog 2013.

¹⁸ ABN AMRO 2015.

¹⁹ Endesa 2002.

Así, “especialmente en estos tiempos ‘globales’, es importante ‘convencer’ a los inversores de que los cambios de las normas laborales no son negativos para sus intereses, de forma que mantengan su confianza en el país en el que han invertido, y que comprendan que esos cambios son razonables desde la perspectiva de ese equilibrio de tutela de intereses al que se ha hecho referencia, pero que, a la vez, no les va a dificultar la adopción de las medidas que sean precisas para seguir presentes de forma eficiente en un determinado mercado y en un determinado país”, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La gobernanza de las relaciones de trabajo”, en VV.AA.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., p. 201.

cales²⁰. A tal fin, es menester implementar políticas conjuntas entre todos los interlocutores tendientes a difundir las políticas de responsabilidad social corporativa (habida cuenta de que para su desarrollo y mejora las empresas necesitan paz y consenso social²¹), promoviendo acciones que equilibren los buenos resultados empresariales con el crecimiento de las comunidades en las que están socialmente involucrados y con el respeto al medio ambiente²².

2. LA GARANTÍA DE UNAS CONDICIONES LABORALES MÍNIMAS A TRAVÉS DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Centrándonos en las condiciones de trabajo, y sin entrar a abordar los derechos de naturaleza colectiva que también pueden asentar importantes derechos fundamentales pero cuyo análisis superaría con creces los objetivos del trabajo, de los AMIs analizados es posible extraer como sus cláusulas prestan atención o detienen su regulación en determinados aspectos, casi todos ellos vinculados a la defensa y protección de los derechos humanos, con remisión expresa a los convenios firmados en el seno de la OIT, a la Declaración Tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y política social, a las pautas marcadas por la OCDE para las empresas multinacionales o a los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, como textos capaces de reconocer los valores universales e indivisibles de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad²³.

Sobre la premisa anterior, y “al margen de que obre o no un reenvío implícito o explícito, la idea de que el objetivo de un ‘trabajo decente’ debe arrancar de tal base común constituye condición indeclinable, para así hacer que la norma internacional encuentre aplicación a través no de su recepción por los ordenamientos estatales, sino de su incorporación por vía de la autonomía colectiva, ‘a lo largo del espacio-empresa construido globalmente’²⁴.

Por otra parte, en algunas ocasiones, el compromiso incluso alcanza a su defensa en aquellas áreas geográficas donde estas prerrogativas no se encuentran suficientemente protegidas²⁵ o a considerar válidas sus intenciones en los países aun cuando no hayan ratificado tales pactos internacionales²⁶, de manera que ante una hipotética divergencia entre los estándares regionales y supranacionales se procurará buscar soluciones y alternativas que permitan defender los derechos de los trabajadores²⁷.

Asimismo, la importancia de esta materia y su carácter transversal y estratégico para la compañía queda resaltada en algunos Acuerdos que establecen cursos de formación cuya temática específica son los derechos humanos²⁸, obligando a su realización en particular a aquellos empleados con responsabilidades y cuya actividad puede llevarles a identificar de manera más óptima la violación de los mismos²⁹, o se establece una garantía de indemnidad, de manera que ningún empleado será intimidado, acosado o represaliado por el ejercicio de estos derechos³⁰.

²⁰ AEON 2014.

²¹ Telkom 2010 e Indosat 2014.

²² Banco do Brasil 2013. En términos similares, Valeo 2012, ITAU Unibanco 2014 y ENI SpA 2016.

²³ Air France/KLM, 2013.

²⁴ Tomando como referente las palabras de uno de los mayores expertos españoles sobre la materia, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales. Sobre la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012, p. 193.

²⁵ Brunel 2007 o PSA Grupo 2017. Anteponiendo la ley nacional, pues la compañía respetará las prerrogativas analizadas en la medida que no vulneren aquella y no se le podrá obligar a incumplir aquellas normas internas que no respeten los derechos analizados, Sodexo 2011 o Ford Motor Company 2012.

²⁶ EDF Grupo 2018. En parecido sentido, Gamesa Grupo 2015.

²⁷ ENI SpA 2016 y ENI SpA 2019. Con idéntica filosofía, Valeo 2012, Pernod Ricard 2014, Total 2015, Norsk Hydro ASA 2016 y Safran 2017.

²⁸ Stora Enso 2018.

²⁹ BNP Paribas 2018. En términos parecidos, Groupama 2013.

³⁰ ZF 2011, Loomis 2013 y Societe Generale 2015.

Item más, en aquellas versiones más acabadas, sobre todo en relación con empresas galas a fin de cumplir la Ley francesa 2017-399, de 27 de marzo de 2017, se establece la creación e implementación de un plan de vigilancia (o la realización de una auditoría³¹ de carácter social³²) para identificar y prevenir los riesgos serios de violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, los daños a la seguridad y salud de las personas y los estragos medioambientales, cuya misión será analizar dichas contingencias, reflexionar sobre las fortalezas y debilidades detectadas y, en su caso, revisar la política desarrollada por la empresa³³, siendo elaborado e implementado de manera cooperativa con todos los copartícipes de la empresa, incluyendo a las organizaciones representativas de los trabajadores³⁴.

2.1. Declaraciones vinculadas al respeto de los derechos humanos fundamentales

Tomando en consideración los derechos reconocidos al máximo nivel por las Declaraciones Universales de Derechos Humanos, los AMLs tratan de garantizar en todos los territorios donde se encuentran implantadas las empresas que los firman los siguientes derechos que pueden ser considerados como fundamentales, predicables de todo ser humano y no únicamente de este en su consideración de trabajador:

1º. Derecho a elegir un trabajo³⁵, quedando expresamente vedado el trabajo forzoso³⁶ o en condiciones de esclavitud de conformidad con lo previsto en los Convenios 29 y 105 de la OIT³⁷ y tratando de erradicar prestaciones de servicios realizadas en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes³⁸, incluyendo el reconocimiento de la prerrogativa a abandonar el puesto de trabajo de manera voluntaria previo aviso con una antelación razonable³⁹.

Asimismo, y para evitar cualquier posibilidad de control total o extorsión por parte de la empresa que impida ejercitar el derecho a la libertad de contratación y obstaculice la prerrogativa discrecional de extinguir la relación laboral por el trabajador, no se exigirá a estos que realicen depósitos o entreguen objetos de valor o proporcionen sus documentos de identidad al empleador quien no podrá retener los mismos⁴⁰, incluyendo en dicha prohibición a cuantas empresas suministren trabajadores o servicios a la compañía⁴¹, salvo que dichos requerimientos provengan de autoridades nacionales o regionales por motivos de seguridad u orden público⁴²; también se prohíbe la utilización de amenazas para conseguir la servidumbre del empleado⁴³.

³¹ Daimler Chrysler 2012.

³² Inditex 2014.

³³ BNP Paribas 2018. En términos similares, Securitas 2012 y Safran 2017.

³⁴ EDF Grupo 2018.

³⁵ Telefónica 2001, Telefónica 2007, Telefónica 2014 y Total 2015.

³⁶ "Entendido como el trabajo que se impone a través de una amenaza (privación de alimentos, confiscación de tierras, falta de pago del salario, violencia física, abuso sexual, trabajo involuntario en prisión...)", PSA Grupo 2017.

³⁷ Bosch 2004, BMW Grupo 2005, EADS NV 2005, Inditex 2007, Inditex 2009, Santander 2009, Antara 2010, Electrolux 2010, Shoprite Checkers 2010, Telkom 2010, Mizuno 2011, AKER ASA 2012, Eurosport 2012, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, Ford Motor Company 2012, MAN Group 2012, OHL 2012, Renault 2012, Saab 2012, Siemens 2012, Statoil 2012, Banco do Brasil 2013, Codere 2013, ENEL 2013, Lafarge 2013, Norske Skog 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Solvay 2013, Telenor 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, Sacyr 2014, Salini Impregilo 2014, ABN AMRO 2015, ThyssenKrupp 2015, Umicore 2015, ENI SpA 2016, Norsk Hydro ASA 2016, TCHIBO 2016, Veidekke 2016, Auchan Retail 2017, Besix Group 2017, Safran 2017, Lukoil 2018, Vinci 2017, Stora Enso 2018 y ENI SpA 2019.

³⁸ Gamesa Grupo 2015.

³⁹ Inditex 2007, Total 2015 o Vinci 2017.

⁴⁰ Inditex 2007, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Norske Skog 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, Sacyr 2014, H&M 2015, TCHIBO 2016, Veidekke 2016 y Vinci 2017.

⁴¹ ABN AMRO 2015.

⁴² AKER ASA 2012, Salini Impregilo 2014 y Norsk Hydro ASA 2016.

⁴³ Brunel 2007.

En la otra cara de la moneda, se reconoce la prerrogativa de los trabajadores para acceder libremente a todos los documentos de identificación y aquellos objetos de valor necesarios para permitir su libre circulación, incluidos los visados de salida, siempre y cuando no existan normas legales que lo prohíban en caso de requerimientos gubernamentales o judiciales⁴⁴.

2º. Se garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato sin tomar en consideración el origen étnico, la raza, el color, el género, la religión, la opinión política o sindical, la nacionalidad, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, el estatus social o cualquier otra característica particular con remisión al Convenio 111 de la OIT⁴⁵, tratando de aplicar principios democráticos y de tolerancia frente a la diversidad de opinión⁴⁶.

Algunos de ellos hacen referencia especial a la igualdad entre hombres y mujeres⁴⁷, asumiendo que la contratación de ambos sexos se realizará en atención a sus capacidades y habilidades y respetando su dignidad⁴⁸, estableciendo como causa de discriminación expresamente prohibida el embarazo y la maternidad⁴⁹ o desarrollando todo un plan para garantizar el principio de no discriminación⁵⁰ que abarca medidas vinculadas al reclutamiento, la formación y la promoción y el desarrollo profesional⁵¹ o actuando a nivel de los itinerarios laborales, del acceso a los puestos de responsabilidad⁵² y de la retribución, midiendo los progresos mediante indicadores comunes y elaborando análisis de situación de forma periódica⁵³, con el objetivo final de aumentar “la tasa de feminización” en toda la cadena de valor de la empresa⁵⁴.

Para alcanzar semejante objetivo, la empresa se compromete a aplicar herramientas educacionales⁵⁵, formativas y de comunicación interna para combatir cuantos estereotipos apuntalan la discriminación⁵⁶ y a promover prácticas más allá de lo legalmente requerido, luchar contra la intolerancia frente al diferente y garantizar el respeto por la vida personal de los empleados⁵⁷, configurando como elementos claves de actuación la ética, la diversidad y la inclusión⁵⁸.

⁴⁴ Besix Group 2017.

⁴⁵ Telefónica 2001, EADS NV 2005, Inditex 2007, Telefónica 2007, Santander 2009, Antara 2010, Shoprite Checkers 2010, Mizuno 2011, Sodexo 2011, ZF 2011, Daimler Chrysler 2012, Eurosport 2012, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, GDF Suez 2012, MAN Group 2012, OHL 2012, Petrobras 2012, Renault 2012, Saab 2012, Siemens 2012, Statoil 2012, Air France/KLM 2013, Banco do Brasil 2013, Codere 2013, ENEL 2013, Groupama 2013, Lafarge 2013, Norske Skog 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, ITAU Unibanco 2014, Sacyr 2014, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, ABN AMRO 2015, H&M 2015, Societe Generale 2015, ThyssenKrupp 2015, Total 2015, Umicore 2015, ENI SpA 2016, Norsk Hydro ASA 2016, TCHIBO 2016, Veidekke 2016, PSA Grupo 2017, Safran 2017, EDF Grupo 2018, Schreiber 2018, Stora Enso 2018, Unicredit 2018, ENI SpA 2019 y Renault 2019.

⁴⁶ Bosch 2004, BMW Grupo 2005 y Total 2015.

⁴⁷ El texto más completo y acabado, por dedicarse de forma exclusiva a esta materia, es la Carta Europea sobre la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres Scor SE 2015.

⁴⁸ Eurosport 2012, Siemens 2012, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Solvay 2013, Telenor 2013, Gamesa Grupo 2015, Societe Generale 2015, ThyssenKrupp 2015, Umicore 2015, TCHIBO 2016, Auchan Retail 2017, Geopost 2017 y BNP Paribas 2018.

⁴⁹ Scor SE 2015, ENI SpA 2016, Besix Group 2017, DS Smith 2017 o Essity 2018.

⁵⁰ Santander 2008, GDF Suez 2014, Michelin 2014, Engie 2017, PSA Grupo 2017, Safran 2017 y Schreiber 2018.

⁵¹ Telkom 2010, Renault 2012, Statoil 2012, Groupama 2013, Gamesa Grupo 2015, H&M 2015, Total 2015, BNP Paribas 2018 y Stora Enso 2018.

⁵² Pernod Ricard 2014.

⁵³ EDF Grupo 2018. Ordenando también un procedimiento de auditoría regular, Eurosport 2012.

⁵⁴ Valeo 2012.

⁵⁵ Scor SE 2015.

⁵⁶ Safran 2017.

⁵⁷ Brunel 2007, AKER ASA 2012 y PSA Grupo 2017.

⁵⁸ BNP Paribas 2018. Así, “se alienta la diversidad a todos los niveles de las empresas del Grupo, de tal suerte que la composición del corpus social mantenga coherencia con la composición de la sociedad civil en la que ope-

También son objeto de atención nuevas realidades presentes en las sociedades modernas, promoviendo las mejores prácticas, por encima de las obligaciones legales, para luchar contra el racismo, el sexismo, la xenofobia, la homofobia⁵⁹, y favoreciendo la inclusión de las “personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI)”⁶⁰. En un paso más, no solamente se hacen declaraciones de principios, sino que se reconocen derechos de manera tal que “un trabajador puede rechazar un traslado geográfico a un Estado que incrimina la homosexualidad, sin perjudicar su carrera”, a fin de luchar contra cualquier prejuicio relacionado con la orientación sexual y la identidad de género⁶¹.

En fin, y en el marco del acceso al empleo y para garantizar la igualdad de trato, la empresa “ha desarrollado su ‘kit de reclutamiento’ que constituye una técnica de evaluación de las candidaturas basada en criterios objetivos y que descansan sólo sobre las competencias profesionales de los candidatos”⁶².

3°. La lucha contra la explotación infantil, tomando como referente el Convenio 138 de la OIT, es otro de los aspectos destacados dentro de los AMIs, de manera tal que se acuerda prohibir el trabajo infantil⁶³, fijándose como edad mínima para contratar en los 15 años (o los 14 cuando se trate de un país en vías de desarrollo donde sea aplicable la excepción prevista en el Convenio 138 de la OIT⁶⁴), si bien estableciendo como cláusula de salvaguarda que, en aquellos países donde la edad de finalización de la escolaridad obligatoria sea más elevada, la incorporación al mercado laboral solo podrá realizarse cuando cumplan dicha edad⁶⁵.

Asimismo, y conforme a los principios recogidos en el Convenio 182 de la OIT, se establece que los menores de 18 años no pueden realizar trabajos que, por su propia naturaleza o las circunstancias de su desarrollo, puedan atentar contra su salud, seguridad o principios morales⁶⁶, implantándose un mecanismo de instrucción específico destinado a ayudarles a alcanzar un mejor nivel de formación general y profesional⁶⁷ y limitando su jornada laboral así como prohibiendo la realización de trabajos nocturnos⁶⁸.

ran” [EDF Grupo 2018], habida cuenta de que “promocionar la diversidad es una fuente de enriquecimiento y creatividad para la compañía” y, por ello, el objetivo es, con una dimensión internacional, reflejar e integrar la diversidad cultural en la plantilla en cualquier nivel de cualificación y en cada actividad [Groupama 2013 y Pernod Ricard 2014], no en vano tal política “es fuente de valor añadido y de beneficio económico, como condición para garantizar la igualdad de oportunidades” [PSA Grupo 2017; del mismo parecer, Solvay 2013 o Michelin 2014].

⁵⁹ Brunel 2007 y PSA Grupo 2017.

⁶⁰ Schreiber 2018.

⁶¹ EDF Grupo 2018.

⁶² Valeo 2012.

⁶³ Bosch 2004, BMW Grupo 2005, EADS NV 2005, Brunel 2007, Inditex 2007, Inditex 2009, Santander 2009, Antara 2010, Electrolux 2010, Shoprite Checkers 2010, Telkom 2010, Mizuno 2011, ZF 2011, Daimler Chrysler 2012, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, Ford Motor Company 2012, MAN Group 2012, OHL 2012, Renault 2012, Saab 2012, Siemens 2012, Statoil 2012, Air France/KLM 2013, Banco do Brasil 2013, ENEL 2013, Lafarge 2013, Meliá Hotels International SA 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Solvay 2013, Telenor 2013, Indosat 2014, ITAU Unibanco 2014, Sacyr 2014, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, Gamesa Grupo 2015, H&M 2015, Total 2015, Umicore 2015, ENI SpA 2016, Norsk Hydro ASA 2016, TCHIBO 2016, Veidekke 2016, Auchan Retail 2017, PSA Grupo 2017, Safran 2017, Essity 2018, Lukoil 2018, Stora Enso 2018 o ENI SpA 2019.

⁶⁴ ThyssenKrupp 2015.

⁶⁵ Telefónica 2001, Telefónica 2007, AKER ASA 2012, Codere 2013, Norske Skog 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, ABN AMRO 2015 y Besix Group 2017.

⁶⁶ Telefónica 2001, Inditex 2007, Telefónica 2007, Antara 2010, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Saab 2012, Codere 2013, Lafarge 2013, Norske Skog 2013, Telenor 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, ITAU Unibanco 2014, Sacyr 2014, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, ABN AMRO 2015, H&M 2015, Total 2015, Veidekke 2016, Besix Group 2017 y Stora Enso 2018.

⁶⁷ Umicore 2015 o PSA Grupo 2017.

⁶⁸ TCHIBO 2016.

Además, cuando la compañía encuentre que en algunas de sus instalaciones se utiliza mano de obra infantil, ese niño será reemplazado, en la medida de lo posible, por alguien de su parentela con el fin de garantizar los ingresos familiares y que esta pueda seguir cubriendo, al menos, sus necesidades vitales⁶⁹ o le proporcionará recursos educativos adecuados⁷⁰ y apoyo financiero apropiado de manera temporal⁷¹, destinados a garantizar la eliminación de cualquier forma de exclusión del menor hasta que alcance la edad laboral mínima necesaria⁷².

De igual manera, la empresa se compromete a no establecer ni mantener relaciones comerciales con cuantos proveedores empleen a menores de edad⁷³.

4º. La observancia de los principios básicos señalados se extiende más allá de las instalaciones de la empresa, comprometiéndose a fomentar que son respetados también por todos los contratistas, subcontratistas, proveedores y principales clientes con los que la empresa tenga relaciones en cualquier parte del mundo⁷⁴, en todas aquellas áreas de influencia de la compañía⁷⁵ y en toda la cadena de suministros⁷⁶, en tanto criterio adecuado para mantener unas relaciones comerciales duraderas⁷⁷ o como regla clave para realizar la selección de los proveedores o subcontratistas⁷⁸. Incluso se llega a plantear como condición previa para todas sus actividades el respeto por los derechos humanos y se declara intolerable su contravención, ni en sus operaciones, ni entre sus proveedores, subcontratistas o asociados⁷⁹.

Ahora bien, semejante deber no se materializa “en un acuerdo colectivo sino que es una imposición unilateral de la empresa transnacional”⁸⁰, no en vano no es posible obviar que los AMIs “son instrumentos pensados para ser aplicados a la empresa multinacional y sus filiales, que solo excepcionalmente y de modo tímido se proyectan hacia sus redes de contratistas y proveedores, previendo en relación con ellos apenas deberes de promoción o fomento del respeto de principios similares”⁸¹.

⁶⁹ ZF 2011 y ABN AMRO 2015.

⁷⁰ H&M 2015 y Umicore 2015.

⁷¹ AKER ASA 2012, Norske Skog 2013, TCHIBO 2016 y Veidekke 2016.

⁷² Inditex 2007.

⁷³ ENEL 2013 o ITAU Unibanco 2014.

⁷⁴ EADS NV 2005, Antara 2010, Electrolux 2010, Telkom 2010, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, MAN Group 2012, OHL 2012, Petrobras 2012, Renault 2012, Saab 2012, Statoil 2012, Air France/KLM 2013, Banco do Brasil 2013, Loomis 2013, Metro Group 2013, Norske Skog 2013, Acciona 2014, Michelin 2014, Orange Group 2014, Pernod Ricard 2014, Sacyr 2014, Salini Impregilo 2014, Gamesa Grupo 2015, ThyssenKrupp 2015, Total 2015, Danone 2016, TCHIBO 2016, Veidekke 2016, ASOS 2017, Besix Group 2017, Safran 2017, Esprit 2018, Lukoil 2018 y Stora Enso 2018.

⁷⁵ Securitas 2012, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Solvay 2013, Telefónica 2014, Norsk Hydro ASA 2016, Geopost 2017, BNP Paribas 2018 y Essity 2018.

⁷⁶ ENEL 2013. Por su gran conocimiento del tema, se remite al estudio exhaustivo sobre este concepto desde el punto de vista doctrinal realizado por SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras”, cit., pp. 30-35.

⁷⁷ BMW Grupo 2005, ZF 2011, Daimler Chrysler 2012, Ford Motor Company 2012 y Renault 2012. En este sentido, “cualquier incumplimiento, repetido y que no se corrija después de las observaciones realizadas en torno a las disposiciones del presente acuerdo, sobre la legislación, de las reglas relativas a la salud y seguridad de los trabajadores, de los principios que rigen las relaciones con los clientes y de la reglamentación vigente en materia de medio ambiente, puede llevar a la suspensión de las relaciones con el proveedor o la empresa subcontratista, cumpliendo con las obligaciones contractuales”, EDF Grupo 2018; del mismo parecer, Valeo 2012 y Solvay 2013.

⁷⁸ Valeo 2012 y Safran 2017.

⁷⁹ EDF Grupo 2018. A tal fin, algún Acuerdo exige la adhesión de los proveedores a los principios y estándares internacionales en materia de derechos humanos, Telefónica 2001, Telefónica 2007, Siemens 2012, ENI SpA 2016 o Stora Enso 2018.

⁸⁰ NIETO ROJAS, P.: “Los acuerdos marco internacionales como una manifestación de la negociación colectiva en red”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 26, 2017, p. 4 (versión smarteca).

⁸¹ SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas: una visión de conjunto”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº extra 1, 2015, p. 10 (versión smarteca).

Por esa razón, son de aplaudir aquellas versiones más avanzadas que llegan a firmar un Acuerdo Marco aplicable única y exclusivamente para la cadena de producción del Grupo⁸², resultando de aplicación y obligado cumplimiento para los fabricantes externos, proveedores y subcontratistas⁸³; a regular un código de ética comercial que ha de ser firmado y acatado por aquellos, y de no hacerlo serán inmediatamente eliminados de la cadena de suministros⁸⁴; o a implantar un plan de fiscalización en el que se inserta la cartografía de los riesgos identificados entre sus proveedores y subcontratistas, su evaluación y las medidas tomadas para prevenirlos⁸⁵.

Si los terceros anteriormente indicados incumplen los estándares marcados por la compañía podrían ser sancionados o constituir justa causa para poner fin a la relación contractual entre ambas empresas⁸⁶.

Eso sí, es necesario señalar que, a pesar de las experiencias puestas en práctica, los resultados obtenidos no están siendo nada halagüeños, cuando no deben ser considerados como netamente insatisfactorios⁸⁷, debido a la presencia de múltiples factores que dificultan el rendimiento de cuentas⁸⁸.

⁸² “Se define cadena de producción como todos aquellos proveedores recurrentes así como todos los fabricantes que los proveedores hayan utilizado para la producción dedicada a Inditex”, Inditex 2012.

⁸³ Inditex 2007, Inditex 2012, Inditex 2014, H&M 2015 y Societe Generale 2015.

El Acuerdo Marco de Inditex sigue siendo un caso único “por lo que a sus consolidadas formas de aplicación se refiere, basadas en la gestión sindical, el contacto sobre el terreno con los trabajadores y las organizaciones locales y el fluido intercambio con los equipos de trabajo de la empresa”, SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL”, *Revista Trabajo y Derecho*, n.º 35, 2017, p. 11.

⁸⁴ Auchan Retail 2017. Así, en otro ejemplo, “la compañía no utilizará a sabiendas en su red comercial los servicios de terceras empresas que violen deliberadamente los principios de este Acuerdo Global”, Inditex 2009; con un tenor literal prácticamente idéntico, Securitas 2012, Loomis 2013 o Melia Hotels International SA 2013.

⁸⁵ PSA Grupo 2017 y EDF Grupo 2018.

⁸⁶ Bosch 2004, Brunel 2007, AKER ASA 2012, Eurosport 2012, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Orange Group 2014, Pernod Ricard 2014, Total 2015, ENI SpA 2016, Geopost 2017, Safran 2017, Vinci 2017, Essity 2018 o ENI SpA 2019.

⁸⁷ Así, a pesar de años de inversión en programas de desarrollo privados por parte de las marcas globales líderes y sus proveedores, e incluso después de algunas iniciativas más recientes y prometedoras por las corporaciones globales y las acciones de múltiples partes interesadas y determinadas organizaciones internacionales, las malas condiciones de trabajo, las horas de trabajo excesivas, las prácticas de empleo precarias y los bajos salarios persisten en las fábricas que producen para las cadenas de suministro mundiales. Aunque los sistemas de garantía privados mejor diseñados y los programas de desarrollo más avanzados y expansivos ciertamente ayudarían a mejorar los estándares laborales en estas cadenas de suministro globales, no son en sí mismos suficientes para abordar en estos lugares de trabajo tan persistentes cuestiones. Esto se debe a que todas las intervenciones que se han examinado hasta ahora se centran principalmente en el lugar de producción, en las fábricas que producen para compradores globales. Aunque este enfoque en el lugar de trabajo aparentemente tiene sentido dado que ahí es donde se manifiestan la mayoría de las violaciones de las normas laborales, la realidad es que muchos de los problemas en el lugar de trabajo que observamos en las cadenas de suministro mundiales no son únicamente producto de mandos poco capacitados o poco éticos (por lo tanto que necesitan desarrollar capacidades o que requieren una cuidadosa auditoría y vigilancia), sino también el resultado de un conjunto de políticas y prácticas diseñadas e implementadas aguas arriba por grandes minoristas y compradores globales, LOCKE, R.M.: *The Promise and Limits of Private Power. Promoting Labor Standards in a Global Economy*, Cambridge University Press, Nueva York, 2013, pp. 126-155.

⁸⁸ En efecto, “aun cuando los códigos contemplan expresamente los derechos habilitantes, estos resultan difíciles de medir y vigilar, y a menudo las auditorías sociales privadas no logran detectar violaciones relacionadas con la no discriminación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva”, O’ROURKE, D.: “Monitoring the monitors: A critique of corporate third-party labor monitoring”, en JENKINS, R., PEARSON, R. y SEYFANG, G. (eds.): *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*, Earthscan, Londres, 2002, pp. 196-208.

Ahora bien, sin dejar de lado dicha realidad y asumiendo las limitaciones que estos Acuerdos Marco presentan, “más que impugnar la existencia de esta clase de herramientas, que al fin y al cabo parece que han llegado para quedarse, al menos mientras no exista una instancia o instrumento con capacidad de poner orden y autoridad en el funcionamiento de la economía global, de lo que se trata es de someterlas a la crítica, con el fin de poner de manifiesto sus fortalezas y debilidades. Intentando, claro está, promover su aproximación al esquema que les permite cumplir en mejores condiciones ese rol”⁸⁹.

2.2. Cláusulas relacionadas con el respeto a unas condiciones laborales dignas

En este apartado se va a dar cuenta de ciertas prerrogativas formuladas para garantizar determinadas facultades del trabajador considerado como sujeto singular.

1º. En relación con las condiciones retributivas, se establece la igualdad de remuneración por el mismo tiempo de trabajo haciendo referencia al Convenio 100 de la OIT⁹⁰, para lo cual se desarrollarán métodos apropiados con el fin de establecer escalas de remuneración que tomen en consideración la perspectiva de género⁹¹, basadas en la evaluación objetiva del trabajo y de los logros individuales⁹².

Por otro lado, se intenta garantizar, conforme a lo señalado en los Convenios 94, 95 y 131 de la OIT, un salario mínimo por cada semana estándar de trabajo, debiendo percibir todo trabajador como suelo la remuneración y las prestaciones recogidas por la legislación laboral o los convenios nacionales, sin que ninguno pueda llegar a percibir una retribución inferior al salario mínimo legal, el cual deberá ser suficiente para cubrir las necesidades del empleado y sus familias⁹³ (considerado como salario vital⁹⁴), pudiendo ser ajustados de manera discrecional⁹⁵.

En esta misma línea, se establece la obligación de abonar las prestaciones en tiempo y forma, de acuerdo con la normativa aplicable y que los pagos sean realizados de la manera más conveniente para el empleado⁹⁶.

Además, algunas compañías se comprometen a aplicar complementos retributivos de carácter incentivador capaces de recompensar los buenos servicios a los clientes y el asesoramiento cualificado⁹⁷, destinados a quienes contribuyan al desarrollo y al éxito de la empresa⁹⁸

⁸⁹ SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL”, cit., p. 9. Al respecto, cabe recomendar encarecidamente la lectura de la interesante y siempre acertada reflexión sobre los pros y contras en relación con la condición normativa de estos Acuerdos realizada por LANTARÓN BARQUÍN, D.: *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El “trabajo decente” como telón de fondo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 67-68.

⁹⁰ Bosch 2004, BMW Grupo 2005, Inditex 2009, Mizuno 2011, Sodexo 2011, ZF 2011, Daimler Chrysler 2012, Ford Motor Company 2012, MAN Group 2012, Renault 2012, Saab 2012, Securitas 2012, Siemens 2012, Statoil 2012, Codere 2013, Solvay 2013, ITAU Unibanco 2014, Michelin 2014, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, Total 2015, ENI SpA 2016, Norsk Hydro ASA 2016, Besix Group 2017, PSA Grupo 2017, Safran 2017, Lukoil 2018 y ENI SpA 2019.

⁹¹ Brunel 2007 y ABN AMRO 2015.

⁹² EADS NV 2005.

⁹³ Telefónica 2001, Inditex 2007, Telefónica 2007, Santander 2009, Shoprite Checkers 2010, Daimler Chrysler 2012, MAN Group 2012, Siemens 2012, Statoil 2012, Valeo 2012, Banco do Brasil 2013, ENEL 2013, Lafarge 2013, Norske Skog 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Pernod Ricard 2014, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, H&M 2015, ThyssenKrupp 2015, Total 2015, Umicore 2015, TCHIBO 2016, Veidekke 2016, Besix Group 2017, PSA Grupo 2017, Safran 2017, Vinci 2017, Lukoil 2018 o Stora Enso 2018.

⁹⁴ FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Acciona 2014, Dragados SA 2014 y Sacyr 2014.

⁹⁵ Codere 2013.

⁹⁶ Inditex 2007.

⁹⁷ Santander 2014 y ABN AMRO 2015.

⁹⁸ Air France/KLM, 2013.

y a redistribuir los rendimientos del trabajo de una manera compartida entre todos los cuadros⁹⁹. Asimismo, se implanta un sistema de prima colectiva ligada a los resultados de la empresa¹⁰⁰ o se define un dispositivo de beneficios adicionales vinculado a la remuneración variable, participación en resultados, complementos de jubilación, primas y dispositivos de ahorro salarial¹⁰¹.

Por otra parte, se prohíben de manera expresa las deducciones salariales a los trabajadores sin su consentimiento expreso¹⁰², excepto cuando la legislación nacional así lo disponga, siendo las únicas permitidas aquellas establecidas en la legislación interna o las normas paccionadas, debiendo recibir información clara sobre sus retribuciones¹⁰³.

2º. La jornada de trabajo también suele ser objeto de atención en los Acuerdos Internacionales, estableciendo el principio de negociación con los interlocutores sindicales apropiados y ajustándose como mínimo a las disposiciones legales, las normas y los convenios en el sector en cuestión con referencia a los Convenios 1 y 47 o la Recomendación 116 de la OIT¹⁰⁴, impidiendo que el tiempo de trabajo, incluyendo el extraordinario, pueda afectar a la salud de los trabajadores y otros elementos del proceso productivo¹⁰⁵.

En algunos de los Acuerdos analizados se garantiza el correspondiente descanso semanal¹⁰⁶, las vacaciones remuneradas¹⁰⁷ o se establece que la jornada máxima semanal será de 48 horas o de 60 horas en caso de realización de horas extras¹⁰⁸.

Asimismo, las horas extras entran en el ámbito objetivo de estos Acuerdos, estableciendo su carácter voluntario cuando sea posible, impidiendo su exigencia de manera regular o que puedan servir para compensar un salario insuficiente y ajustándose en todo caso a la legislación vigente¹⁰⁹ o, en caso de ser realizadas, habrán de ser compensadas económicamente por encima de la retribución de las horas ordinarias¹¹⁰, fijándose como mínimo en un 125% del salario de estas últimas¹¹¹.

3º. La seguridad y salud en el trabajo encuentra igualmente acomodo en los Acuerdos Marco Internacionales con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo dignas¹¹², implementando una política cuya meta final es conseguir un entorno laboral libre de accidentes¹¹³.

⁹⁹ Auchan Retail 2017.

¹⁰⁰ Santander 2009, Valeo 2012, PSA Grupo 2017 y Solvay 2018.

¹⁰¹ EDF Grupo 2018.

¹⁰² Inditex 2007, Saab 2012, Norske Skog 2013, TCHIBO 2016 o Veidekke 2016.

¹⁰³ Electrolux 2010, AKER ASA 2012, Codere 2013, Lafarge 2013, Salini Impregilo 2014, H&M 2015, Norsk Hydro ASA 2016 y Besix Group 2017.

¹⁰⁴ Codere 2013. En sentido parecido, Inditex 2009, Saab 2012, Air France/KLM 2013, ENEL 2013, Melia Hotels International SA 2013, Sacyr 2014, Telefónica 2014 y Norsk Hydro ASA 2016.

¹⁰⁵ ABN AMRO 2015.

¹⁰⁶ Inditex 2007, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Lafarge 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, Sacyr 2014, TCHIBO 2016, Besix Group 2017 o Stora Enso 2018.

¹⁰⁷ Bosch 2004, BMW Grupo 2005, EADS NV 2005, Daimler Chrysler 2012, Eurosport 2012, Ford Motor Company 2012, MAN Group 2012, Renault 2012, ThyssenKrupp 2015, Umicore 2015, PSA Grupo 2017 y Vinci 2017.

¹⁰⁸ Inditex 2007, H&M 2015, TCHIBO 2016 o PSA Grupo 2017.

¹⁰⁹ Telefónica 2001, Telefónica 2007, AKER ASA 2012, Daimler Chrysler 2012, Siemens 2012, Banco do Brasil 2013, Codere 2013, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, ABN AMRO 2015, ThyssenKrupp 2015, Veidekke 2016 y Besix Group 2017.

¹¹⁰ Inditex 2007, Lafarge 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, TCHIBO 2016 o Safran 2017.

¹¹¹ H&M 2015.

¹¹² Bosch 2004, BMW Grupo 2005, EADS NV 2005, Inditex 2007, Santander 2009, Electrolux 2010, Sodexo 2011, ZF 2011, Eurosport 2012, Ford Motor Company 2012, MAN Group 2012, Petrobras 2012, Rheinmetall Group 2012, Saab 2012, Siemens 2012, Air France/KLM 2013, Banco do Brasil 2013, ENEL 2013, ITAU Unibanco 2014, Sacyr 2014, ThyssenKrupp 2015, ENI SpA 2016, Auchan Retail 2017, Essity 2018 y Stora Enso 2018.

¹¹³ Brunel 2007, Valeo 2012, Gamesa Grupo 2015 y Vinci 2017. Para lo cual la política empresarial se fundamenta en los "nueve principios generales de prevención": evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar,

A tal fin, la compañía asume la obligación de comprobar desde el momento mismo de su planificación y durante todo el ciclo de su trayectoria comercial, que los proyectos de inversión y reestructuración presentados no comprometerán la seguridad y salud ni de los empleados, ni de las comunidades cercanas a sus instalaciones¹¹⁴.

Así, el lugar de trabajo no podrá tener ningún efecto pernicioso sobre las condiciones físicas o psíquicas del empleado bajo los parámetros del Convenio 155 de la OIT, de manera tal que se va a promover la existencia de unas instalaciones idóneas para la prestación de los servicios¹¹⁶, las cuales habrán de estar provistas de un suministro adecuado de agua potable, facilidades sanitarias y de lavado, espacios para cambiarse y almacenar y secar la ropa, lugares donde comer y sitios de refugio frente a las inclemencias del tiempo¹¹⁷.

De igual manera, y para asegurar un entorno laboral óptimo, se tomarán todas las medidas necesarias para evitar el estrés¹¹⁸ y luchar contra los riesgos psicosociales, reduciendo en la medida de lo posible los factores que puedan provocarlos¹¹⁹ y se fomenta una cultura de promoción del bienestar personal (“*wellbeing*”) bajo el lema “no olvides cuidarte”¹²⁰. También se presta especial atención a determinados riesgos calificados como emergentes o evolutivos como pueden ser el eléctrico, la seguridad vial, el químico, los musculo esqueléticos, los derivados de campos electromagnéticos¹²¹ o los trabajos en altura, atmósferas explosivas, asbestos, ambientes confinados o el fuego¹²².

Asimismo, se adquiere el compromiso de promover las mejores prácticas de seguridad y salud laboral, impartiendo formación capacitante en la materia, creando programas de sensibilización¹²³, así como proporcionando equipos de protección adecuados, procedimientos que habrán de cumplir con las recomendaciones establecidas por la OIT, en particular a través de su Convenio 167¹²⁴, estableciendo los mecanismos necesarios para reemplazar los equipos de protección que no cumplan los estándares requeridos¹²⁵.

En esta misma línea, se reconoce el derecho del empleado a no prestar servicios cuando tenga una creencia razonable y justificada de que su puesto es inseguro, sin que por tal decisión

combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta el proceso de evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores, Renault 2012.

¹¹⁴ EDF Grupo 2018. En términos muy parecidos, Total 2015.

¹¹⁵ Codere 2013, ABN AMRO 2015 y Norsk Hydro ASA 2016.

¹¹⁶ FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Acciona 2014, Dragados SA 2014, Sacyr 2014, TCHIBO 2016 y Vinci 2017.

¹¹⁷ Inditex 2007, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, H&M 2015 o Besix Group 2017.

¹¹⁸ Definido como el “desequilibrio entre la percepción que tiene una persona de las restricciones impuestas por su entorno y la percepción que tiene de los recursos disponibles para hacer frente a esas restricciones”, Groupama 2013.

¹¹⁹ Daimler Chrysler 2012, Eurosport 2012, Rheinmetall Group 2012, Michelin 2014, Pernod Ricard 2014, PSA Grupo 2017 y Safran 2017.

¹²⁰ Unicredit 2018.

¹²¹ Renault 2012 y PSA Grupo 2017. En relación con los riesgos químicos y la ergonomía, Michelin 2014 o con los riesgos musculo esqueléticos, Pernod Ricard 2014.

¹²² Safran 2017.

¹²³ GDF Suez 2012 o EDF Grupo 2018.

¹²⁴ Telefónica 2001, Telefónica 2007, Inditex 2009, Antara 2010, AKER ASA 2012, OHL 2012, Statoil 2012, Codere 2013, Lafarge 2013, Melia Hotels International SA 2013, Norske Skog 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Solvay 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, Umicore 2015, TCHIBO 2016, Veidekke 2016, Besix Group 2017, Safran 2017, Lukoil 2018, Stora Enso 2018 y ENI SpA 2019.

¹²⁵ Besix Group 2017.

pueda sufrir perjuicio, discriminación o pérdida de salarios, incluyendo la negativa a entrar o mantenerse dentro de un edificio cuando considere que su ocupación no está exenta de riesgos¹²⁶; asimismo, en algunos casos se establecen protocolos detallados sobre qué hacer ante determinadas situaciones de emergencia¹²⁷.

Por otra parte, la cooperación entre los trabajadores y la empresa ha de jugar un papel fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones preventivas y alcanzar así el objetivo de un entorno laboral libre de riesgos, para lo cual la formación e información a los trabajadores y sus representantes se apunta como elemento clave¹²⁸.

En algunos casos incluso el compromiso se extiende a terceros ajenos a la empresa pero con implicaciones en el desempeño de su proceso productivo, de manera que la compañía se compromete a promover y estimular la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores, contratistas y, en general, con sus empresas colaboradoras¹²⁹, utilizando en sus licitaciones un modelo de cualificación y selección de contratistas basado en estándares de seguridad y en el que se potencien los procesos de gestión y monitorización¹³⁰.

Asimismo, se asegurará que los trabajadores de otras compañías han recibido las instrucciones oportunas sobre seguridad y salud mientras estén operando en sus instalaciones¹³¹, dando relevancia a la necesaria coordinación de actividades preventivas entre cuantas empresas concurren en un mismo lugar de trabajo, para lo cual se acuerda nombrar a una persona competente que lleve a cabo el cometido descrito¹³².

4º. Se pretende alcanzar un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional del trabajador¹³³, bajo los principios “soluciones flexibles para una organización inteligente” y “flexibiliza tu jornada y mejora tu vida”¹³⁴, de manera que se establecen programas que pretenden ayudar al trabajador a combinar su actividad productiva con otros aspectos de su vida, pues una actuación en este ámbito se considera como una optimización de los recursos humanos al poder desarrollar una fuerza laboral más comprometida y eficiente¹³⁵ o se destaca la importancia de la conciliación familiar para alcanzar un desarrollo integral de la persona¹³⁶, con especial atención a las trabajadoras, las embarazadas, las madres lactantes o las madres con familias numerosas¹³⁷.

Como iniciativa llamativa se establece un mecanismo de solidaridad entre empleados por estos motivos, de manera que los trabajadores pueden “donar días de descanso a otros empleados y empleadas con niños a cargo o cónyuges que padezcan una enfermedad, discapacidad o sean víctimas de un accidente particularmente grave”¹³⁸.

¹²⁶ H&M 2015.

¹²⁷ Orange Group 2014.

¹²⁸ Telefónica 2001, Telefónica 2007, Codere 2013, Norske Skog 2013, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, H&M 2015, Norsk Hydro ASA 2016 y Besix Group 2017.

¹²⁹ FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Acciona 2014, Dragados SA 2014, Pernod Ricard 2014, Safran 2017, EDF Grupo 2018 o ENI SpA 2019.

¹³⁰ ENEL 2013. Dando prioridad en la selección de proveedores a la capacidad de estos de ajustarse a la política empresarial en materia de seguridad, salud, medio ambiente y calidad, Total 2015.

¹³¹ Danone 2011 y Total 2015.

¹³² Besix Group 2017 o DS Smith 2017.

¹³³ Santander 2008, Electrolux 2010, AKER ASA 2012, Petrobras 2012 y Groupama 2013.

¹³⁴ Unicredit 2018.

¹³⁵ ABN AMRO 2015 o BNP Paribas 2018. Así, se establecen ayudas al transporte, cuidado de los hijos, salas de lactancia, teleconsulta médica, espacio de deporte, sala de descanso, o una gama de servicios del tipo de conserjería de empresa, Renault 2019.

¹³⁶ Gamesa Grupo 2015 y PSA Grupo 2017.

¹³⁷ Lukoil 2018. Asegurando en particular la protección de la maternidad, Total 2015.

¹³⁸ Renault 2019.

5°. Se introducen declaraciones para evitar conductas inapropiadas en el lugar de trabajo, de manera que se prohíbe cualquier tipo de abuso físico o amenaza de abuso, castigos o sanciones irregulares, amenazas, acoso o intimidaciones de índole sexual o de cualquier otra clase¹³⁹, incluyendo los abusos psicológicos¹⁴⁰. La interdicción alcanza también al abuso de autoridad y a cualquier otra conducta capaz de generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas¹⁴¹.

Este tipo de conductas serán objeto de sanción y se adoptarán medidas específicas en todos los países donde tenga sedes la compañía para prevenir comportamientos como los descritos¹⁴², pues son considerados expresamente como una discriminación directa basada en el género¹⁴³.

Una de las propuestas más llamativas es aquella que pretende evitar cualquier tipo de conflicto formando a los mandos a que realicen un diálogo abierto y transparente con sus subordinados, pues su experiencia demuestra que escuchar y hablar con los demás permite resolver más rápidamente los posibles malentendidos¹⁴⁴, habida cuenta de que unas relaciones laborales basadas en el respeto a los demás, en el espíritu de trabajo y en la cooperación mutua serán sin duda el germen adecuado para el surgimiento de un entorno de trabajo positivo¹⁴⁵.

Por otra parte, cabe dar cuenta de alguna experiencia sumamente empática con las víctimas, pues no solamente condena estos comportamientos y establece cauces para ponerles fin, sino que se compromete a prestar apoyo a aquellas desde el punto de vista médico, psicológico, social, de los recursos humanos e incluso ofreciendo asesoramiento jurídico¹⁴⁶, permitiendo enviar las denuncias de forma anónima para garantizar la confidencialidad del proceso y evitar la exposición pública del acosado¹⁴⁷.

6°. La empresa se compromete a dar la oportunidad a todos los trabajadores de participar en programas formativos¹⁴⁸, tales como cursos para mejorar las competencias en la utilización de nuevos equipos o tecnologías¹⁴⁹, pues el aprendizaje se considera como “un instrumento fundamental al servicio del desarrollo de las competencias de todos los trabajadores para, por una parte, reforzar su excelencia profesional y, por la otra, prepararlos para las futuras necesidades de competencias”¹⁵⁰.

En consecuencia, se advierte la necesidad de garantizar una cultura de formación continua¹⁵¹ que permita a la plantilla mejorar sus habilidades y, en la medida de lo posible, satisfacer sus

¹³⁹ Inditex 2007, Santander 2009, Antara 2010, Electrolux 2010, Saab 2012, Valeo 2012, Banco do Brasil 2013, Codere 2013, Indosat 2014, ITAU Unibanco 2014, Michelin 2014, Umicore 2015, PSA Grupo 2017, ENI SpA 2019 y Renault 2019. Regulando de manera exclusiva un protocolo frente al acoso sexual, el Compromiso Conjunto para la prevención del acoso sexual de Sodexo 2017.

¹⁴⁰ Groupama 2013, ABN AMRO 2015, H&M 2015, TCHIBO 2016 y Stora Enso 2018.

¹⁴¹ FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Dragados SA 2014 o Sacyr 2014.

¹⁴² Brunel 2007 y Ford Motor Company 2012.

¹⁴³ Santander 2008.

¹⁴⁴ DS Smith 2017. Con una filosofía también basada en el diálogo entre mandos y empleados, Unicredit 2018.

¹⁴⁵ EDF Grupo 2018. En términos similares, ENEL 2013.

¹⁴⁶ BNP Paribas 2018.

¹⁴⁷ ENI SpA 2016 y ENI SpA 2019.

¹⁴⁸ Telefónica 2001, Bosch 2004, Telefónica 2007, Santander 2009, ZF 2011, Eurosport 2012, Ford Motor Company 2012, MAN Group 2012, Petrobras 2012, Siemens 2012, Statoil 2012, Banco do Brasil 2013, ENEL 2013, Norske Skog 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, ITAU Unibanco 2014, ThyssenKrupp 2015, ENI SpA 2016 y Safran 2017.

¹⁴⁹ AKER ASA 2012, Codere 2013, Lafarge 2013, Solvay 2013, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, Norske Hydro ASA 2016, Veidekke 2016 y Besix Group 2017.

¹⁵⁰ Engie 2016.

¹⁵¹ EADS NV 2005.

aspiraciones profesionales y al tiempo cubrir las necesidades de la compañía¹⁵², implementando una oferta formativa de naturaleza mudable, moderna, evolutiva y eficaz¹⁵³ y permitiendo que cada trabajador sea el actor de su propio desarrollo profesional¹⁵⁴; todo ello con el objetivo final de “aportar más valor a los clientes, a los accionistas y a la sociedad en general”¹⁵⁵.

En este sentido, se trataría de asegurar la empleabilidad¹⁵⁶ y la movilidad de los trabajadores¹⁵⁷, en el marco de un estilo de gestión capaz de anticiparse a los cambios económicos, tecnológicos, competitivos y organizativos que permitan mantener la seguridad y la estabilidad del empleo y promover la polivalencia funcional¹⁵⁸, a la par que crear una cultura favorecedora del *feedback* entre los mandos y los empleados que fomente la independencia, la autonomía y el espíritu emprendedor en todos los niveles de la empresa¹⁵⁹. Con el mismo eje vertebrador, se impulsará la transferencia de conocimientos de los trabajadores más experimentados a los más noveles¹⁶⁰ (luchando así contra la brecha generacional al promover el trabajo conjunto entre ellos¹⁶¹) o se establecen planes específicos de formación para los más jóvenes¹⁶². En fin, no faltan pactos donde se prioriza el aprendizaje en el puesto de trabajo y la formación alterna entre el sistema educativo y la compañía¹⁶³.

De esta manera, y como ejemplos de buena práctica de carácter innovador, algún Acuerdo recomienda utilizar métodos de trabajo colectivos, cooperativos, colaborativos y el flujo de ideas entre todas las empresas del grupo en todo el mundo, tratando de valorizar y apoyar cuanto viene en denominar intraemprendimiento a través del estudio de proyectos propuestos por los trabajadores y que sean capaces de colmar las utilidades de sus intereses y los de la empresa¹⁶⁴.

Algún otro desarrolla el proceso de perfeccionamiento profesional implantando el aprendizaje por competencias¹⁶⁵, a través del denominado “mecenazgo de competencias”¹⁶⁶, de manera que todas las actividades realizadas orbitarán en su mayoría al desarrollo de habilidades para

¹⁵² ABN AMRO 2015, Umicore 2015 y ENI SpA 2019.

¹⁵³ EDF Grupo 2018.

¹⁵⁴ Renault 2012 y Pernod Ricard 2014. Apostando también por una formación personalizada, Valeo 2012 y Safran 2017.

¹⁵⁵ FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Acciona 2014, Dragados SA 2014 y Sacyr 2014. En términos parecidos, BMW Grupo 2005.

¹⁵⁶ El Acuerdo Social Europeo firmado por Engie 2016 define esta noción como “la posibilidad otorgada a cada trabajador del Grupo de progresar en su empleo, de desarrollar sus competencias y de adaptarse al cambio a lo largo de toda la vida profesional, gracias sobre todo a la formación y a la movilidad profesional”.

¹⁵⁷ Una regulación sumamente acabada y detallada sobre los procesos de movilidad dentro del Grupo se puede encontrar en el Acuerdo Global sobre Responsabilidad Social Corporativa de Solvay 2013, en el Acuerdo Europeo sobre Responsabilidad Social Corporativa Pernod Ricard 2014, en el Acuerdo Social Europeo Engie 2016, en el Acuerdo Marco Mundial sobre Responsabilidad Social del Grupo PSA 2017 o en el Acuerdo Marco Internacional sobre las Condiciones de Trabajo, la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sostenible Safran 2017. Con un menor detalle, Valeo 2012.

¹⁵⁸ Air France/KLM 2013. Al respecto, “la diversidad de oficios es una baza fundamental para la empresa y para sus trabajadores/as. Asimismo, existen medidas de acompañamiento para facilitar a los/as trabajadores/as su evolución en la empresa”, PSA Grupo 2017.

¹⁵⁹ BNP Paribas 2018. Haciendo hincapié también en la importancia de un regular y constructivo *feedback*, DS Smith 2017 y Renault 2019.

¹⁶⁰ Renault 2012, Michelin 2014, Pernod Ricard 2014 y Safran 2017.

¹⁶¹ Valeo 2012, Groupama 2013 y Renault 2019.

¹⁶² Pernod Ricard 2014 y Lukoil 2018.

¹⁶³ GDF Suez 2012.

¹⁶⁴ EDF Grupo 2018.

¹⁶⁵ Pues “las competencias son los resortes que actúan sobre el rendimiento y la evolución profesional. Se evalúan para permitir al/la trabajador/a realizar un diagnóstico y definir un plan de desarrollo personal”, PSA Grupo 2017.

¹⁶⁶ Valeo 2012.

los oficios, ya sean técnicos y de apoyo, generalizando que los procesos de tutorización, formación en el puesto y *mentoring* estén al servicio de la transmisión de competencias, con el fin último de mantener la excelencia profesional de los trabajadores y anticipar las futuras necesidades de los mismos¹⁶⁷.

Otro prototipo señero implanta el “digital *learning*” caracterizado por ofrecer una heterogeneidad de medidas formativas como el *e-learning* en servicio libre, *e-learning* con tutor, clases virtuales o *massive open online course*, que tratan de ofrecer a los empleados nuevos escenarios en los que mejorar sus competencias, fomentando también modalidades innovadoras y cooperativas como el *learning break* consistente en dedicar un tiempo a la formación durante una fecha identificada y organizado de forma colectiva¹⁶⁸.

En un último ejemplo, se favorece la utilización de plataformas colaborativas, redes sociales internas, grupos profesionales especializados, *benchmarks* internos o externos con el fin de contar con el apoyo de comunidades de competencias o intereses a fin de lograr una mayor amplitud de miras como fuente de creatividad¹⁶⁹.

7º. Se alcanza el compromiso de anticipar las reestructuraciones empresariales con la finalidad de minimizar en cuanto sea posible el impacto de las mismas en el empleo y para tratar de evitar o limitar los despidos y mitigar el daño económico que puedan sufrir los trabajadores por dichas decisiones empresariales¹⁷⁰.

Sobre la premisa anterior, cuantas reorganizaciones o transformaciones comerciales realice la compañía habrán de estar fundamentadas en la durabilidad de la empresa y de sus empleos en las condiciones laborales más óptimas posibles, sin basarse en la búsqueda de un “peor postor social”¹⁷¹. Asimismo, se favorecerán las reconversiones y reclasificaciones promoviendo mecanismos de acción profesional¹⁷² y facilitando la recolocación interna o externa conforme a las mejores prácticas empresariales del sector en el país en cuestión¹⁷³.

8º. Se establece que la política de empleo se basará en la estabilidad de los trabajadores, de manera que se dará preferencia a la contratación indefinida o asimilada¹⁷⁴ y al empleo permanente y directo¹⁷⁵, alcanzando el compromiso de no acudir a la contratación fraudulenta¹⁷⁶ y de no abusar de la renovación de los contratos de duración determinada, reduciendo el uso del personal temporal (limitando su contratación para la cobertura exclusivamente de necesidades no permanentes¹⁷⁷) o planificando la rotación de la plantilla¹⁷⁸.

¹⁶⁷ Engie 2016.

¹⁶⁸ PSA Grupo 2017.

¹⁶⁹ Renault 2019.

¹⁷⁰ ABN AMRO 2015. Aplicando unos principios muy parecidos, EADS NV 2005, Valeo 2012, Eurosport 2012, ENEL 2013, Solvay 2013, Pernod Ricard 2014, Safran 2017, BNP Paribas 2018 y Lukoil 2018.

¹⁷¹ Engie 2016.

¹⁷² Renault 2012.

¹⁷³ Total 2015.

¹⁷⁴ Telefónica 2001, Telefónica 2007, Norske Skog 2013, Pernod Ricard 2014, Telefónica 2014, Veidekke 2016, Auchan Retail 2017 o Essity 2018.

¹⁷⁵ GDF Suez 2012, de manera que no se buscará “evadir las obligaciones del empleador hacia sus trabajadores disfrazando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado [...] Las empresas se cerciorarán que los trabajadores no estén clasificados como profesionales independientes cuando se encuentren trabajando en condiciones de empleo directo (auto-empleo disfrazado)”. En el mismo sentido, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013 y Salini Impregilo 2014.

¹⁷⁶ TCHIBO 2016. Es de destacar como producto más acabado en esta materia la Carta del Trabajo Temporal en el Grupo Volkswagen 2012.

¹⁷⁷ H&M 2015 y Danone 2016.

¹⁷⁸ BNP Paribas 2018.

En este sentido, y con el fin de impedir que determinados cambios puedan afectar de manera significativa al principio mencionado, algún acuerdo crea la noción de “oficios sensibles” considerando como tales aquel que “sufrirá una disminución significativa de la actividad y por ende de su plantilla o al que se impondrán modificaciones importantes y estructuras de las competencias y que requieran una reconversión de los trabajadores”¹⁷⁹.

Por otra parte, determinados acuerdos establecen cláusulas especiales de protección para los trabajadores migrantes¹⁸⁰, fomentando la internacionalización y el multiculturalismo¹⁸¹, en línea con lo señalado por los Convenios 97 y 143 de la OIT, quienes disfrutarán de las condiciones laborales previstas en la legislación nacional vigente, y tendrán derecho a no abonar a la empresa ninguna cantidad económica por los servicios relacionados con la colocación¹⁸², incluso reconociendo el derecho de repatriación por parte de agencias que envíen a sus trabajadores a otros países cuando finalice su relación laboral¹⁸³, llegando a recordar la prohibición expresa de contratación de irregulares¹⁸⁴.

Asimismo, para facilitar su integración laboral se establece el deber empresarial de hacer llegar todos los documentos de empleo en una lengua que comprendan o traducirlos de manera escrita o, en caso de que la legislación local lo impida, transmitirlos de forma verbal¹⁸⁵.

También se pretende facilitar el acceso al empleo de las personas discapacitadas, quienes deben ser aceptadas como miembros de la sociedad y la vida laboral con plena igualdad de derechos¹⁸⁷, predicándose la cooperación, el respeto, el fomento y su integración en la compañía¹⁸⁸, a través de acciones específicas de integración y de apoyo al itinerario profesional¹⁸⁹.

Igualmente, se garantiza que tanto los empleados a tiempo parcial como el personal contratado con carácter temporal reciban un trato justo¹⁹⁰, así como se aseguran los derechos de quienes sean contratados a través de empresas de trabajo temporal o agencias de colocación al amparo del Convenio 181 de la OIT¹⁹¹, intentando así prevenir aquellas prácticas asociadas con el empleo precario¹⁹² y ratificando los estándares propios de un trabajo decente¹⁹³.

¹⁷⁹ Engie 2016.

¹⁸⁰ De esta manera, “el origen o pertenencia (étnica, nacional, regional, cultural, religiosa, familiar, social, etc.) en ningún caso puede constituir motivo para dejar de lado una contratación. En la misma forma que ningún tipo de empleo debe quedar reservado o prohibido a un individuo por razón de su origen”, EDF Grupo 2018.

¹⁸¹ Eurosport 2012 y BNP Paribas 2018.

¹⁸² FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, Dragados SA 2014, Sacyr 2014, Besix Group 2017, Vinci 2017 o Stora Enso 2018.

¹⁸³ FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Acciona 2014, Dragados SA 2014 y Sacyr 2014.

¹⁸⁴ Air France/KLM 2013.

¹⁸⁵ Salini Impregilo 2014 y Besix Group 2017.

¹⁸⁶ EADS NV 2005, Air France/KLM 2013, Pernod Ricard 2014 y BNP Paribas 2018.

¹⁸⁷ Groupama 2013.

¹⁸⁸ Bosch 2004 y ThyssenKrupp 2015.

¹⁸⁹ Valeo 2012, Renault 2012, GDF Suez 2012 y EDF Grupo 2018.

¹⁹⁰ AKER ASA 2012, Norske Skog 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Norsk Hydro ASA 2016, Veidekke 2016 o Essity 2018. Dicho principio “comprende la equiparación de los trabajadores temporales en lo que respecta al acceso a la información general de la empresa, la protección laboral y de la salud, el acceso a los servicios y las instalaciones comunes y la igualdad en materia de estándares sociales, siempre que no se trate de servicios e instalaciones reservados por causas ineludibles al personal de plantilla”, Volkswagen 2012.

¹⁹¹ Volkswagen 2012 y Telefónica 2014.

¹⁹² Inditex 2007 y Danone 2016.

¹⁹³ Considerando como tal el “que implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas”, ENEL 2013.

Finalmente, y como consecuencia del grave problema que el empleo juvenil ha tenido durante la presente crisis económica, alguna empresa multinacional no ha dudado en comprometerse en mejorar las expectativas de este colectivo, firmando un Acuerdo destinado íntegramente a ordenar la integración profesional de los nóveles¹⁹⁴.

9º. Se garantiza una cobertura sanitaria adecuada para los trabajadores de la compañía que asuma todos los costes derivados de la misma, incluyendo productos farmacéuticos, consultas médicas, tratamientos hospitalarios, etcétera¹⁹⁵.

Asimismo, y en este marco de amparo de las necesidades sociales, la compañía se compromete a implantar paulatinamente un sistema de protección social para todos los miembros de su plantilla que les garantice su futura jubilación así como cierta seguridad económica en caso de accidente de trabajo, enfermedad, maternidad, incapacidad o fallecimiento¹⁹⁶; incluso, en aquellos países donde el sistema de seguridad social ofrezca una pobre salvaguardia, la empresa asume el reto de dar alternativas de aseguramiento, en particular incluyendo la asistencia sanitaria y la jubilación¹⁹⁷.

De igual manera, la compañía garantiza que ella misma, sus empresas vinculadas, los contratistas y subcontratistas asegurarán la cobertura de seguridad social necesaria mediante el pago de las contribuciones requeridas por las leyes¹⁹⁸.

2.3. Propositiones vinculadas a los considerados derechos de nueva generación

Aun cuando no pertenezcan al ámbito social de manera estricta, habida cuenta de que su destinatario final no es el trabajador considerado como tal, sino que su objetivo es proteger a colectivos más amplios¹⁹⁹, existen otras prerrogativas que deben encuadrarse sin duda dentro de las políticas de responsabilidad social implementadas por las empresas, pues a la postre suponen una mejora del entorno laboral y, por tanto, aportan también beneficios a los empleados.

1º. Se establece como una política clave dentro de la empresa el respeto al medio ambiente²⁰⁰, implicando a todos los niveles de la empresa para garantizar activamente semejante objetivo²⁰¹, alcanzando el compromiso continuo y constante de reducir el impacto ambiental de las actividades productivas en cualquier lugar en que sean desarrolladas las mismas²⁰² y ayudando a preservarlo para las futuras generaciones²⁰³.

¹⁹⁴ Safran Jóvenes 2017.

¹⁹⁵ BNP Paribas 2018. Con una cobertura destinada a cubrir la hospitalización, la maternidad y la atención ambulatoria, Orange Group 2014.

Con un alcance más limitado, pero contribuyendo a mejorar la asistencia médica de sus empleados, EADS NV 2005, Michelin 2014 y PSA Grupo 2017.

¹⁹⁶ EDF Grupo 2018. En términos similares, Renault 2012, Valeo 2012, Solvay 2013, Orange Group 2014, Pernod Ricard 2014 y PSA Grupo 2017.

¹⁹⁷ H&M 2015. Estableciendo la obligación de contratar un seguro privado para cubrir el fallecimiento del trabajador, Total 2015.

¹⁹⁸ ENEL 2013. De manera similar, Salini Impregilo 2014.

¹⁹⁹ BERMEJO GARCÍA, R. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: "Los derechos sociales en la Carta de Derechos Fundamentales", en HERRERO DE LA FUENTE, A.A. (ed.): *La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Una perspectiva pluridisciplinar*, Fundación Rei Afonso Henriques, Zamora, 2003, p. 106.

²⁰⁰ Telefónica 2001, ZF 2011, Inditex 2007, Telefónica 2007, Saab 2012, Statoil 2012, Solvay 2013, Salini Impregilo 2014, Telefónica 2014, Umicore 2015, ENI SpA 2016 y Veidekke 2016.

²⁰¹ Bosch 2004, AKER ASA 2012, ENEL 2013 y ABN AMRO 2015.

²⁰² EADS NV 2005, Electrolux 2010 y Lukoil 2018.

²⁰³ Ford Motor Company 2012.

A tal fin, y tomando en consideración la heterogeneidad de las propuestas en atención a las singularidades presentes en el proceso productivo de cada una de las empresas multinacionales analizadas, cabe dar cuenta de las siguientes propuestas de interés:

A. Se implementarán medidas destinadas a prevenir y acometer problemas ambientales, como la disminución de los recursos naturales, la contaminación, el cambio climático y el impacto futuro en los ecosistemas²⁰⁴.

B. Se mejorarán los procesos productivos para reducir el ruido o las emisiones contaminantes o los servicios serán diseñados desde una perspectiva ecológica²⁰⁵.

C. Se evitará la producción de residuos convencionales y, cuando ello no sea posible, se dará preferencia a su reciclado y valoración, contribuyendo asimismo a la preservación del medio ambiente a través de la inserción paisajística y la realización de estudios medioambientales para sus nuevas instalaciones²⁰⁶.

D. Se trabajará en la gestión sostenible de las materias primas, en particular avanzando hacia la emisión de cero residuos y promoviendo la economía circular²⁰⁷.

E. Se preservarán las áreas forestales y la biodiversidad local así como se contribuirá al desarrollo local, promoviendo actividades económicas respetuosas con una gestión sostenible del bosque²⁰⁸.

F. Se implantará un sistema de gestión medioambiental con el fin de consolidar el cumplimiento de unos hábitos y patrones guiados por criterios de excelencia²⁰⁹, cuyos objetivos son disminuir el consumo de CO₂, minorar el consumo de energía y la producción de desechos o controlar el consumo de agua²¹⁰.

G. Se contribuirá a preservar y recuperar la biodiversidad apoyando proyectos destinados a proteger áreas y especies amenazadas, así como se promocionará un uso sostenible del agua, el petróleo, el gas natural y la energía, se reducirá su consumo, se reciclarán materiales y se minorará la generación de residuos sólidos y la emisión de gases contaminantes²¹¹.

H. La utilización de los recursos naturales y energéticos se realizará de manera responsable, para lo cual se luchará contra el cambio climático, identificando las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero tanto directas como indirectas, estas serán cuantificadas y se pondrán en práctica medidas para su reducción progresiva; de igual manera, se implanta un sistema de gestión medioambiental fundamentado en la norma ISO 14001²¹².

I. La empresa se compromete con la gestión de los recursos no renovables, la reducción de la contaminación acústica, la reducción de desechos en el medio natural y el control de la utilización de productos químicos, jerarquizando aquellas acciones destinadas a combinar los objetivos de la empresa y el contexto ecológico local²¹³.

²⁰⁴ Antara 2010, AEON 2014 y Safran 2017.

²⁰⁵ Air France/KLM 2013. En términos similares, Michelin 2014, Total 2015 y Norsk Hydro ASA 2016.

²⁰⁶ EDF Grupo 2018.

²⁰⁷ Auchan Retail 2017.

²⁰⁸ ENI SpA 2019.

²⁰⁹ Gamesa Grupo 2015.

²¹⁰ Valeo 2012.

²¹¹ Petrobras 2012.

²¹² PSA Grupo 2017.

²¹³ Renault 2012.

J. Se asume la tarea de no librar sustancias peligrosas al medio ambiente, de tratar adecuadamente antes de su vertido al entorno natural de las aguas residuales, las emisiones al aire u otros desechos, de aumentar la eficiencia energética, de etiquetar adecuadamente y almacenar de forma segura los productos químicos y otras sustancias peligrosas o de minimizar el uso de los recursos naturales como el agua, los minerales, los productos agrícolas o los combustibles fósiles²¹⁴.

En este sentido, aquellos pactos más modernos comienzan a emplear términos como los de “transición justa”²¹⁵ alentando la generación de un mix energético compatible con la reducción de las emisiones de CO₂ y a aplicar políticas que permitan evolucionar hacia economías y sociedades ecológicamente sostenibles para todo el mundo²¹⁶. Igualmente, se pretende implementar una estrategia descarbonizante consistente en reducir las emisiones directas, diversificar la cartera de fuentes de energía, aumentando la importancia del gas natural y las renovables o desarrollar un negocio verde con una aproximación circular²¹⁷.

Asimismo, y con el fin de favorecer formas de movilidad sostenible, se fomenta el uso de las nuevas tecnologías para reducir y optimizar los viajes, evitando las reuniones presenciales y favoreciendo las herramientas colaborativas, los equipos digitales o el trabajo a distancia²¹⁸, ofreciendo herramientas de videoconferencia o plataformas digitales a fin de evitar las reuniones presenciales y los trastornos de los viajes en caso de lejanía geográfica²¹⁹, así como se establece una política en cuanto a las flotas de vehículos propias y de su personal basada en el coche compartido, las terminales de carga, etcétera²²⁰.

2º. Se ponen en práctica estrategias de desarrollo sostenible reconociendo el impacto que los negocios de la empresa tienen en la gente, la industria y la sociedad²²¹, intentando aplicar medidas que intenten aliviar las desventajas familiares y sociales que tiene el desplazamiento de los trabajadores fuera de sus comunidades de origen²²².

3º. Se alcanzan compromisos con la sociedad local donde realizan las inversiones, de manera tal que abren sus puertas a las empresas innovadoras y las *start up*, creando las condiciones para establecer relaciones de asociación *win-win* con el ecosistema que les rodea²²³. Asimismo, se esforzarán por contribuir al desarrollo regional, en especial por cuanto hace al empleo y al crecimiento económico²²⁴ o luchando contra la pobreza energética²²⁵, intentando

²¹⁴ TCHIBO 2016.

²¹⁵ Siempre pionera y comprometida con aquellos aspectos más novedosos de la realidad circundante, cabe sumarse a la acertada reflexión a continuación expuesta: “la transición justa (y los procesos a ella parejos) ha de abordar también las aristas laborales y sociales que presenta la lucha contra el cambio climático. Derecho Laboral y Medioambiental precisan constituir un frente unido frente a los enemigos comunes a batir: el cambio climático y los peligros que acechan al trabajo decente”, ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El contenido social en las leyes contra el cambio climático”, en BOUJADDINE, M. (ed.): *La gouvernance et l'enjeu de concilier l'éthique et la performance*, EUNSA, Pamplona, 2018, p. 280.

²¹⁶ EDF Grupo 2018 o en una versión mucho más acabada y detallada, Pernod Ricard 2014. En términos similares, GDF Suez 2012.

²¹⁷ ENI SpA 2019.

²¹⁸ EDF Grupo 2018.

²¹⁹ Renault 2019.

²²⁰ EDF Grupo 2018.

²²¹ ABN AMRO 2015.

²²² Brunel 2007.

²²³ EDF Grupo 2018.

²²⁴ Petrobras 2012, Securitas 2012, Valeo 2012, Air France/KLM 2013, Loomis 2013, Solvay 2013, Pernod Ricard 2014, Gamesa Grupo 2015, Total 2015, PSA Grupo 2017, Safran 2017 y ENI SpA 2019.

²²⁵ De esta manera, la empresa “se compromete a cooperar con las iniciativas locales, así como a hacer esfuerzos adicionales para garantizar que las poblaciones más pobres tengan acceso a la energía, al agua y a los servicios

promover una gobernanza local fuerte que solamente podrá lograrse si se aplican y mantienen los derechos de los trabajadores y se garantiza un trabajo decente²²⁶, así como se preservarán “las identidades biológicas, medioambientales, socioculturales y económicas” de dichas comunidades²²⁷ o se respetarán las creencias religiosas del personal local²²⁸.

A este respecto, algunas compañías se comprometen a consolidar sus beneficios en el lugar donde se generan de manera efectiva los mismos, aplicando a tal fin el principio de transparencia fiscal²²⁹, comprometiéndose a no reinvertir en paraísos fiscales²³⁰, o a abonar los impuestos, tasas y cánones exigidos por la legislación local²³¹.

4º. Se establecen principios de lucha contra la corrupción (“en todas sus formas, activa, pasiva, pública, privada, directa o indirecta, pago de facilitación, soborno, tráfico de influencias, extorsión, toma ilegal de intereses, malversación, favoritismo, conflicto de interés”²³²), prohibiendo ofrecer o pagar sobornos a sus clientes o a los socios comerciales de estos y mostrando tolerancia cero con que sus empleados puedan aceptar o solicitar prebendas, ya sea para su propio beneficio o el de sus familiares, amigos, asociados o conocidos²³³, evitando también cualquier conflicto de intereses entre la corporación y los personales o familiares del trabajador²³⁴.

Sobre el particular, se reconoce que la corrupción, el soborno y las conductas de colusión injustas adulteran los mercados y constituyen una traba a un desarrollo económico y social democrático y equitativo²³⁵, habida cuenta de que todas las actividades, con independencia del lugar geográfico del mundo en que se desarrollen, deben ser desempeñadas en un marco de honradez, integridad y cumplimiento de las leyes²³⁶.

Para evitar semejantes comportamientos, la empresa se compromete a poner en marcha cuantas medidas resulten necesarias para combatirlos, a velar por ofrecer formación al respecto a sus trabajadores e incluso a someter a todo aquel que mantenga relaciones comerciales con ella a un control de integridad sobre esta materia²³⁷ o regula un Acuerdo Marco Internacional aplicable únicamente a su cadena de producción en la que se impiden todas estas prácticas a fabricantes externos, proveedores y subcontratistas²³⁸.

De igual manera, se establecen mecanismos para garantizar la privacidad y confidencialidad de quienes denuncien los hechos que dan lugar a prácticas corruptas²³⁹ y se les asegura su in-

de limpieza y saneamiento” [GDF Suez 2012], habida cuenta de que se considera “que el acceso a la energía es un factor fundamental de desarrollo económico y social, y un factor clave de la lucha contra la pobreza [...] El Grupo EDF toma iniciativas para facilitar, en los países y regiones en donde se encuentra establecido, un mejor acceso a la electricidad por las poblaciones [...] El Grupo EDF y las empresas del Grupo que tienen cartera de clientes residenciales se mantienen atentos a la problemática de la precariedad energética” [EDF Grupo 2018].

²²⁶ ASOS 2017.

²²⁷ ENI SpA 2016. De idéntico parecer, Renault 2012 y Unicredit 2018.

²²⁸ Lukoil 2018.

²²⁹ EDF Grupo 2018.

²³⁰ Safran 2017.

²³¹ Total 2015.

²³² PSA Grupo 2017.

²³³ ZF 2011, Ford Motor Company 2012, Air France/KLM 2013, ENEL 2013 y Safran 2017.

²³⁴ Brunel 2007 y PSA Grupo 2017.

²³⁵ FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, OHL 2012, Dragados SA 2014 y Salini Impregilo 2014.

²³⁶ ENI SpA 2016 y ENI SpA 2019.

²³⁷ EDF Grupo 2018. En el mismo sentido, PSA Grupo 2017.

²³⁸ Inditex 2007.

²³⁹ Creando para ello un buzón en la Unidad de Cumplimiento Normativo, Gamesa Grupo 2015. En el mismo sentido, Petrobras 2012.

demnidad frente a cualquier represalia o medida discriminatoria adoptada contra quien manifieste de forma desinteresada y de buena fe sucesos que haya conocido personalmente y caigan dentro de los instrumentos de alerta profesional contemplados en el Acuerdo²⁴⁰.

5º. Se asumen responsabilidades en la lucha contra determinadas enfermedades como el SIDA²⁴¹, concienciando sobre esta dolencia y aplicando el programa de prevención de conformidad con el código de la OIT sobre la misma²⁴². También se establecen protocolos de información en forma de consejos para evitar golpes de calor o quemaduras por el sol²⁴³ o, atendiendo al lugar donde se realiza la prestación de servicios, campañas de sensibilización para evitar contraer la malaria o la fiebre amarilla²⁴⁴, infecciones víricas transmitidas a través de la sangre²⁴⁵, el ébola, el chikungunya o la úlcera buruli²⁴⁶.

Asimismo, se crean programas para la plantilla donde se da información y entrenamiento en relación con emergencias médicas, epidemias o pandemias²⁴⁷ o con determinadas adicciones como pueden ser el tabaquismo, el alcoholismo²⁴⁸, la drogadicción, las enfermedades de transmisión sexual²⁴⁹, con especial referencia al consumo de cannabis²⁵⁰, incluyendo determinadas actividades adictivas nocivas como puede ser la ludopatía o adicción al juego, la compra compulsiva, los trastornos alimentarios, la adicción mediática, etcétera²⁵¹.

En estas situaciones algún acuerdo reconoce su compromiso con la eliminación de toda discriminación, particularmente en el proceso de contratación, así como con la lucha frente a la estigmatización con respecto a los enfermos y asume la responsabilidad de proteger los derechos de los empleados afectados, respetando su vida privada y la confidencialidad de sus dolencias²⁵² o establece el encargo de crear centros de apoyo dentro de la empresa y mecanismos de cooperación con organismos externos²⁵³.

6º. Las nuevas formas de comunicación y la utilización de instrumentos electrónicos también son objeto de atención en algunos Acuerdos señalando que su uso no puede dar lugar a declaraciones difamatorias o abusivas, ni servir como medio para realizar comportamientos de acoso sexual o para difundir comentarios ofensivos de naturaleza personal o sobre la edad, la sexualidad, la raza, la discapacidad o la apariencia, prohibiéndose la visita a sitios web que promuevan la pornografía, el racismo y la intolerancia²⁵⁴.

²⁴⁰ EDF Grupo 2018.

En este sentido, y compartiendo la opinión de quien más sabe al respecto, “una premisa básica para la identificación de las conductas fraudulentas o irregulares mediante denuncia no anónima es la existencia de un órgano independiente de gestión de las denuncias”, la otra “como segunda condición de eficacia del sistema se impone la necesidad de garantizar una protección a los denunciantes”, “requisitos sin los cuales difícilmente se obtendría una postura ‘proactiva’ de los empleados con respecto al fraude y la conducta irregular”, GOÑI SEIN, J.L.: “Sistemas de denuncia interna de irregularidades (*whistleblowing*)”, en GOÑI SEIN, J.L. (dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, Madrid, 2011, pp. 350 y 353.

²⁴¹ BMW Grupo 2005 y Orange Group 2014.

²⁴² AKER ASA 2012, Lafarge 2013, Salini Impregilo 2014, Norsk Hydro ASA 2016, Veidekke 2016 o Lukoil 2018.

²⁴³ Vinci 2017.

²⁴⁴ Besix Group 2017.

²⁴⁵ Essity 2018.

²⁴⁶ Orange Group 2014.

²⁴⁷ ENI SpA 2019.

²⁴⁸ Diseñando en algunos supuestos un programa específico de lucha contra el alcoholismo, Pernod Ricard 2014.

²⁴⁹ PSA Grupo 2017.

²⁵⁰ Michelin 2014.

²⁵¹ Rheinmetall Group 2012.

²⁵² Orange Group 2014.

²⁵³ Rheinmetall Group 2012.

²⁵⁴ Antara 2010.

Se trata de recoger “la política interna en lo relativo al uso de Internet y correo electrónico y los posibles controles.

Asimismo, se promueve la buena utilización de las nuevas formas de trabajo no analógico, con referencia a la mensajería, la telefonía móvil y las redes sociales y se garantiza el derecho a la desconexión²⁵⁵ o se ofrecen una serie de normas sobre el uso de los dispositivos digitales en el lugar de trabajo²⁵⁶.

Por otra parte, se hace hincapié en la aplicación de una política ejemplar en materia de tratamiento de datos personales de los trabajadores²⁵⁷ o se firma un acuerdo para promocionar el trabajo a distancia como institución capaz de mejorar la calidad de vida de los empleados, así como atender como conviene las necesidades empresariales²⁵⁸.

Avanzando un paso más, se hace una declaración sobre la inteligencia artificial, pues aún reconociendo la importancia que esta va a tener en el futuro del mercado laboral, se considera que el ser humano debe seguir al mando, de forma tal que preservar “esta parte humana en un mundo en plena digitalización es uno de nuestros retos”²⁵⁹, lo que incluye que la utilización de toda esta nueva tecnología no ha de ser especialmente invasiva y debe hacerse con respeto a la intimidad y a la vida privada del trabajador²⁶⁰.

Con el establecimiento de esta normativa interna, la empresa trata de evitar los comportamientos abusivos de los empleados y legitimar los procedimientos de supervisión”, RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: “La regulación, mediante códigos, del uso y control de los medios informáticos y de comunicaciones puestos a disposición del trabajador y de las secciones sindicales”, en GOÑI SEIN, J.L. (dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, cit., pp. 361-362.

²⁵⁵ PSA Grupo 2017.

Así, y en una de las fórmulas más acabadas, cabe destacar el siguiente texto: “en el ámbito internacional, donde todos los husos horarios están activos, el Grupo Renault reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a elegir conectarse o no fuera de su tiempo de trabajo habitual y durante sus periodos vacacionales. Estas conexiones deberán limitarse a un uso en las franjas horarias aplicables para ejercer su misión profesional. Durante estos periodos no están obligados a responder a los mensajes de correo electrónico ni a las llamadas telefónicas que reciban y procurarán que sus propios envíos y llamadas se produzcan solo en situaciones de emergencia excepcionales, limitándolas principalmente a aquellas que puedan afectar a la seguridad de los empleados y las empleadas y/o de los clientes”, Renault 2019.

²⁵⁶ Unicredit 2018.

²⁵⁷ BNP Paribas 2018 y Renault 2019.

²⁵⁸ Generali 2017. Destacando también el importante papel que puede jugar el teletrabajo como un modo de prestar servicios innovador, PSA Grupo 2017 y Renault 2019.

²⁵⁹ Renault 2019.

Como con gran acierto ha anticipado uno de los mayores expertos sobre el tratamiento de datos, “resulta primordial para la fiabilidad del sistema de IA garantizar la privacidad tanto de la información facilitada por el usuario, como de la generada sobre el usuario a lo largo de su interacción con el sistema. En el ámbito laboral, la prevención de daños a la privacidad de los empleados requiere asegurar que el ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de tales dispositivos digitales se realiza dentro de unos límites de respeto a la dignidad de la persona humana. Lo cual significa que el procedimiento de datos personales del trabajador debe estar limitado a lo estrictamente necesario para la satisfacción de un fin legítimo, y debe cumplir con los principios de proporcionalidad y subsidiariedad”, GOÑI SEIN, J.L.: “Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y Derechos Humanos en el Trabajo”, *Documentación Laboral*, nº 117, 2019, pp. 69-70.

²⁶⁰ Unicredit 2018.

De esta manera, es menester coincidir con una de las máximas autoridades en el estudio sobre los derechos digitales, cuando señala que “advertida la agresividad de los dispositivos electrónicos y digitales frente a los derechos del individuo en el marco de la relación laboral, de lo que se trata es de buscar un punto de encuentro entre el ejercicio de las facultades empresariales de dirección y organización de la actividad productiva consiguiendo la mayor rentabilidad a través de una óptima planificación a medio y largo plazo, de un lado, y la preservación de los derechos y libertades fundamentales del trabajador, de otro”, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2019, p. 21.

7º. Se fomentan las actividades humanitarias²⁶¹ y el voluntariado corporativo entre los trabajadores de la empresa, de manera que estos pueden dedicar parte de su tiempo libre a desarrollar proyectos de interés general, tales como el mecenazgo de competencias o los compromisos solidarios²⁶², pudiendo dedicar parte de la jornada laboral (siempre sujeto a las necesidades organizativas) a semejantes actividades sin ver minorado su salario o hacerlo en horario no profesional en cuyo caso serán compensados con las correspondientes licencias²⁶³.

3. EL ARREGLO DE CONTROVERSIAS EN LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES Y SU LIMITADO ALCANCE PARA GARANTIZAR UNA RELEVANTE EFICACIA

Conforme se ha podido constatar en los textos analizados, en la mayor parte de las ocasiones la eficacia de los AMIs “será obligacional ya que no se insertan en el sistema de fuentes normativa internacionales ni nacionales”²⁶⁴ y suele quedar circunscrita a la implementación de fórmulas internas de resolución de los conflictos, de manera que las partes acuerdan solventar cualquier controversia en la interpretación o aplicación del Acuerdo a través de unos comités creados en el propio texto²⁶⁵, habitualmente con el establecimiento de diferentes escalones comenzando a nivel local hasta alcanzar a los firmantes del pacto a nivel supranacional²⁶⁶.

Si dichas vías no tuvieran éxito la parte receptora de la reclamación proporcionará a la otra una respuesta sustantiva por escrito en torno a su negativa en un plazo no superior a 30 días²⁶⁷, comprometiéndose a no recurrir a instancia judicial alguna en caso de conflicto o diferencias de opinión sobre su contenido, y a dirimir el caso por los cauces propios de solución²⁶⁸.

Ahora bien, en algunos supuestos, se establecen incentivos importantes para solventar las controversias habida cuenta de que si estos procedimientos internos no consiguen llegar a buen puerto y no se alcanza un consenso entre las partes se prevé la rescisión automática del pacto signado²⁶⁹.

En otras situaciones, no se establecen expresamente cauces para arreglar los problemas de aplicación, sino que simplemente se realiza una declaración genérica y ambigua de intenciones, instando a las partes a que realicen los esfuerzos conjuntos necesarios para alcanzar una resolución pronta de la discrepancia²⁷⁰.

²⁶¹ GDF Suez 2012, Valeo 2012, Pernod Ricard 2014 y Renault 2019.

²⁶² EDF Grupo 2018.

²⁶³ BNP Paribas 2018.

²⁶⁴ MORENO VIDA, M^a N.: “La gobernanza de las relaciones de trabajo”, en VV.AA.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., p. 250.

²⁶⁵ Bosch 2004, Electrolux 2010, Shoprite Checkers 2010, Danone 2011, Eurosport 2012, FCC Construcción SA 2012, Ferrovial 2012, Ford Motor Company 2012, MAN Group 2012, OHL 2012, Petrobras 2012, Renault 2012, Rheinmetall Group 2012, Siemens 2012, Valeo 2012, Air France/KLM 2013, Banco do Brasil 2013, Melia Hotels International SA 2013, Norske Skog 2013, Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) 2013, Solvay 2013, Telenor 2013, Acciona 2014, Dragados SA 2014, ITAU Unibanco 2014, Michelin 2014, Pernod Ricard 2014, Sacyr 2014, Telefónica 2014, ThyssenKrupp 2015, Total 2015, Umicore 2015, Engie 2016, ENI SpA 2016, Veidekke 2016 y Essity 2018.

²⁶⁶ “La principal ventaja de este planteamiento de múltiples niveles es que favorece la difusión del acuerdo marco internacional entre los directivos y los representantes de los trabajadores en todos los niveles de la empresa, con lo que se refuerzan las posibilidades de hacer el texto más efectivo”, SCHÖMANN, I., SOBCZAK, A., VOSS, E. y WILKE, P.: *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad, Bruselas, 2008, p. 93.

²⁶⁷ Telefónica 2014.

²⁶⁸ Codere 2013.

²⁶⁹ Norsk Hydro ASA 2016.

²⁷⁰ Telefónica 2001, Telefónica 2007, Mizuno 2011, Saab 2012, Statoil 2012, Lafarge 2013, AEON 2014, Salini Impregilo 2014 y Renault 2019.

Eso sí, no faltan excepciones en las cuales, además de establecer cauces de solución interna, disponen la posibilidad de acudir a un mediador para solventar la controversia²⁷¹, sin que ninguna de las partes pueda rehusar dicho sistema de resolución sin tener una causa justa para ello²⁷², y sin impedir finalmente acudir a procedimientos judiciales cuando las vías anteriores no hayan cumplido su objetivo de terminar el litigio²⁷³. O, en caso de bloqueo en los procedimientos internos, la partes pueden acudir a un arbitraje bajo el paraguas de la OIT²⁷⁴, o a buscar la orientación y el apoyo de expertos independientes pertenecientes a dicho organismo internacional²⁷⁵, o a nombrar un auditor independiente²⁷⁶, o acudir a un tercero neutral con capacidad de decisión nombrado de común acuerdo por la gerencia de la empresa y la parte sindical²⁷⁷.

En estos supuestos, se concede una mayor eficacia al Acuerdo, habida cuenta de que “se trasciende de la propia estructura diseñada por los signatarios para que las desavenencias no resueltas mediante el procedimiento tasado en su articulado sean zanjadas por instancias ajenas al mismo. Es decir, que agotadas las vías confeccionadas internamente se acuerda acudir a otras externas que serán de obligado cumplimiento”²⁷⁸.

4. ALGUNOS INTENTOS NORMATIVOS POR OFRECER UNA MAYOR VINCULATORIEDAD A LOS COMPROMISOS INTERNACIONALES ALCANZADOS POR LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Reconociendo que “el ámbito de la legislación y de las jurisdicciones competentes está delimitado por las fronteras nacionales”, de manera que “el abastecimiento transfronterizo de bienes y servicios causa dificultades por lo que se refiere al cumplimiento de las normativas laborales en el lugar de trabajo”²⁷⁹, es necesario estar de acuerdo con el tenor literal de algún Acuerdo que viene a indicar como “las normas internacionales, incluyendo las que se refieren a los derechos humanos y de las organizaciones sindicales, tienen su mayor efectividad cuando se adoptan por los gobiernos y se aplican a nivel nacional”²⁸⁰.

De ahí que sean de alabar experiencias como las que de manera breve se recogen a continuación, seleccionadas por su grado de vinculatoriedad, pues un análisis exhaustivo de todas las iniciativas²⁸¹, en particular de las vinculadas al *soft law*, excedería con mucho los objetivos del presente trabajo.

²⁷¹ Antara 2010, Sodexo 2011, GDF Suez 2012, H&M 2015 y EDF Grupo 2018.

²⁷² Securitas 2012, Loomis 2013, Societe Generale 2015, Geopost 2017, BNP Paribas 2018 o Stora Enso 2018.

²⁷³ ABN AMRO 2015, PSA Grupo 2017, Safran 2017 y EDF Grupo 2018.

²⁷⁴ TCHIBO 2016, ASOS 2017, Esprit 2018 y ENI SpA 2019.

²⁷⁵ Inditex 2007 o Inditex 2014. En algunos casos, se pacta que “las partes asumirán las recomendaciones finales de la OIT o de la persona indicada por este organismo”, Mango 2018.

²⁷⁶ Vinci 2017.

²⁷⁷ EADS NV 2005, AKER ASA 2012, Auchan Retail 2017, Besix Group 2017, Esprit 2018 y ENI SpA 2019.

²⁷⁸ SOLER ARREBOLA, J.A.: “Nuevas tendencias de los acuerdos marco internacionales: el Acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº extra 1, 2015, p. 16 (versión smarteca).

²⁷⁹ OIT: *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, cit., p. 3.

En efecto, “la diversificación de los campos de la regulación hace más complejo el análisis para el que no son suficientes los instrumentos jurídicos tradicionales de norma y contrato como categorías cerradas y sometidas a una relación jerárquica y ordenada predeterminada. Técnicas de armonización y convergencia supraestatal que se organizan en torno a un mercado unificado también monetariamente, o el puro espacio económico global definido por la acción de la empresa transnacional, son claves para dibujar la cartografía de la juridificación contemporánea en relación con los sistemas jurídico nacionales”, BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, nº 1, 2009, p. 109.

²⁸⁰ GDF Suez 2012.

²⁸¹ A tal fin, se remite al exhaustivo y magnífico trabajo de FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y PRIETO PADÍN, P.: “La evolución de la condicionalidad social a través de los sujetos de Derecho Público”, en BOUJADDANE, M. (ed.): *La gouvernance et l'enjeu de concilier l'éthique et la performance*, cit., pp. 333-369.

1ª. La Ley Francesa número 2017-399, de 27 de marzo de 2017, sobre el deber de vigilancia de las empresas matrices y contratistas que, a pesar de contar con cuatro artículos, uno de ellos declarado inconstitucional por el Consejo Constitucional²⁸², viene a regular los siguientes aspectos de interés²⁸³: un proceso de juridificación de responsabilidad de las empresas; constituye un esfuerzo por parte del Estado galo frente a sus obligaciones internacionales en materia de protección de los derechos humanos; es de aplicación extraterritorial, al imponer obligaciones capaces de cubrir el espacio geográfico de actuación de la empresa transnacional; alcanza a los grupos organizados verticalmente (matrices/filiales) u horizontalmente (subcontratistas/proveedores), dando cabida a las nuevas formas de organización mundial empresarial en red o cadena global de valor; desde el punto de vista objetivo, se extiende a la protección de los derechos humanos, las libertades fundamentales, la salud, la seguridad y el medio ambiente; ordena un proceso de corregulación entre el dispositivo marco y el plan de vigilancia sobre el que se detalla las condiciones de elaboración, el contenido y sus medidas de aplicación; en fin, y por cuanto a este epígrafe más interesa, regula una responsabilidad civil extracontractual, de manera que quien contravenga sus principios está obligado a reparar el daño que su cumplimiento hubiera evitado.

En consecuencia, “esta ley es la primera, tanto en establecer de forma explícita y vinculante un deber de actuación diligente en materia de derechos humanos y tutela medioambiental en cabeza de las sociedades que se sitúen al frente de grupos empresariales y redes de empresas colaboradoras, sean estos de dimensión transnacional o no, como en desarrollar su contenido, configurándolo como un ‘deber de vigilancia’ sobre todas las organizaciones que se integran en unos u otras, cuya falta de acatamiento se encuentra sujeta además a responsabilidades jurídicamente exigibles, tanto de orden administrativo como civil”²⁸⁴.

A pesar de las necesarias alabanzas al texto, pues constituye sin duda un paso adecuado en la internacionalización del Derecho del Trabajo, algún experto en la materia ha señalado una cierta decepción con el resultado final del tenor legal habida cuenta de que “nada permite afirmar que será de una utilidad real para las víctimas y sus derechohabientes para quienes lo que cuenta es la reparación de sus daños. Solo un régimen de responsabilidad objetiva dotada de una presunción de causalidad permitiría asociar estrecha y eficazmente prevención y reparación”²⁸⁵.

2ª. Derivado de la tragedia acaecida en el edificio Rana Plaza de Bangladesh el 24 de abril de 2013, más de dos centenares de multinacionales han firmado en 2013, y renovado en 2018, el “Acuerdo sobre la prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh”²⁸⁶, cuyas novedades principales “comienzan por su propio carácter multilateral, no limitado a una sola empresa, y su expresamente reconocida naturaleza ‘legalmente vinculante’, tanto para los contratos sujetos a los programas de supervisión previstos como para las multinacionales que

²⁸² Decisión del Consejo Constitucional nº 2017-750 DC, de 23 de marzo de 2017.

²⁸³ Siguiendo en la exposición el acabado y detallado trabajo de DAUGAREIHL, I.: “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciaciones y promesas”, en SANGUINETTI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J.B. (dirs.): *Impacto laboral de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2018, pp. 357-375.

²⁸⁴ SANGUINETTI RAYMOND, W.: “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 55-56, 2019, p. 12.

²⁸⁵ DAUGAREIHL, I.: “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciaciones y promesas”, cit., p. 375.

²⁸⁶ Para un análisis detallado sobre los resultados del acuerdo, así como acerca de las trabas que el mismo está sufriendo actualmente en su ejecución, GARRIDO SOTOMAYOR, V.: Bangladesh. El ACCORD en peligro 6 años después de su firma, *Nueva Tribuna.es*, 10 de febrero de 2019 (<https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/bangladesh-accord-peligro-6-anos-despues-firma/20190210181821159980.html>).

lo suscriben”²⁸⁷. De esta manera, “la inclusión de procedimientos taxativos a partir de los cuales se puedan exigir responsabilidades a los signatarios da una vuelta de tuerca más a la hora de hacer factible el cumplimiento de las obligaciones pactadas por las partes”, de manera que se “impone a las partes, tanto sindicales como empresariales, el deber inexcusable de adopción de medidas de prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh y, su no puesta en práctica, llevará acarreada responsabilidades exigibles internacionalmente por esta vía”²⁸⁸.

3ª. En el marco de la Unión Europea²⁸⁹, y a nivel de determinados sectores de actividad, se han regulado obligaciones para las empresas comunitarias en relación con el suministro de determinadas materias primas y minerales por parte de sus proveedores. Así, el Reglamento (UE) 995/2010, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera, prohíbe la comercialización de madera obtenida ilegalmente o de productos derivados de la misma (art. 4.1) y obliga a los agentes implicados en la comercialización a ejercer la diligencia debida²⁹⁰ (art. 4.2), para lo cual utilizarán un marco de procedimientos y medidas regulados en el artículo 6 de la norma comunitaria.

De otra parte, el Reglamento 821/2017, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo, el cual reconoce expresamente en su Considerando 3 que “las violaciones de los derechos humanos son habituales en zonas de conflicto o de alto riesgo ricas en recursos y pueden consistir en trabajo infantil, violencia sexual, desapariciones de personas, reasentamientos forzosos y destrucción de enclaves importantes desde el punto de vista cultural o ritual” y viene a establecer toda una serie de preceptos ordenados a la implantación de un sistema de diligencia debida por parte de las empresas comunitarias que importen dichos materiales.

Sin embargo, y conforme se ha señalado a lo largo del presente texto, muchas son las trabas que los partícipes en este juego de pesos y contrapesos ponen a la vinculatoriedad de estas normas de carácter internacional. En efecto, “demasiados óbices por salvar (pese a la firma voluntad de los negociadores) pero que, de conseguir superarlos, alumbraría una nueva ‘arquitectura de la gobernanza mundial del trabajo’; es decir, la vieja cláusula social, pero no administrada desde la OIT, sino por los más poderosos: triste desenlace final para cuanto pudo ser una idea brillante”²⁹¹.

²⁸⁷ SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras”, cit., p. 59. De esta manera, “su carácter simbólico trasciende a su contenido y a sus eventuales logros y carencias (no se refiere a las condiciones de trabajo), ya que, en el fondo, representa la toma de conciencia, tanto de la irreversibilidad del proceso de globalización, como de la insostenibilidad de un modelo de crecimiento económico basado en el sacrificio de los más esenciales Derechos Humanos”, CORREA CARRASCO, M.: *Acuerdos Marco Internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 97.

²⁸⁸ SOLER ARREBOLA, J.A.: “Nuevas tendencias de los acuerdos marco internacionales: el Acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh”, cit., p. 17 (versión smarteca).

²⁸⁹ Un estudio detallado y exhaustivo sobre otros instrumentos de la Unión Europea vinculados a los Acuerdos sobre Libre Comercio y Tratados de Inversión, por todos, LANTARÓN BARQUÍN, D.: *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El “trabajo decente” como telón de fondo*, cit., pp. 169-195.

²⁹⁰ “Se trata de un proceso global, proactivo de identificación que aspira a evitar las repercusiones, reales y potenciales, negativas en el plano social, medioambiental y económico, derivadas de las decisiones y actividades de una organización a lo largo de todo el ciclo de vida de uno de sus proyectos o actividades”, DAUGAREIHL, I.: “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciaciones y promesas”, cit., p. 358.

²⁹¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y PRIETO PADÍN, P.: “La evolución de la condicionalidad social a través de los sujetos de Derecho Público”, cit., p. 369.

5. BREVE REFLEXIÓN FINAL

Aunque no podemos negar que la eficacia de los AMIs se encuentra un tanto limitada y el incumplimiento de sus principios no genera una sanción rápida, constatable y fácilmente medible, es necesario admitir que una sociedad más proactiva, más concienciada frente a determinados problemas y más comprometida puede llegar a exigir a las empresas el cumplimiento de unos estándares mínimos en sus políticas laborales, premiando a quienes los respeten y castigando a quienes no los pongan en marcha o los incumplan.

También, y aunque pensados para ser aplicados en ámbitos distintos a lo que podríamos denominar sociedades industrializadas del primer mundo, pueden servir como dique de contención en las mismas y evitar una mayor precariedad y pérdida de derechos en su seno, de manera que sus principios serían unas líneas rojas que ningún poder público o legislativo se atrevería a saltarse. Asimismo, podrían servir para asentar determinados comportamientos de respeto a los derechos humanos en aquellas zonas del planeta donde estos se encuentran más amenazados o se incumplen sistemáticamente.

Retomando al autor con el que comenzaba este artículo, hago mía otra de sus célebres citas “las oportunidades son como los amaneceres: si uno espera demasiado, se los pierde”, de manera que las empresas multinacionales y los interlocutores sociales internacionales tienen en sus manos conceder un papel relevante a los acuerdos alcanzados al más alto nivel en la defensa y promoción de unos derechos laborales básicos que permitan implementar unas condiciones dignas de trabajo en cualquier lugar del mundo; también los legisladores, tanto nacionales como internacionales, han de participar de manera decisiva en la trama y poner en marcha iniciativas como las del gobierno francés en relación con el deber de vigilancia de las sociedades matrices.

Concluyo, remitiéndome a la frase con la que empezaba el presente trabajo; he tratado de transmitir con ciertas dosis de realismo el papel que pueden jugar los AMIs en la mejora de las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores en todo el mundo, si no he conseguido persuadir de ello al lector, me conformo con haber despertado en él el gusanillo de la reflexión sobre cuestiones tan interesantes y trascendentes como se trataron en las Jornadas que han dado pie a la publicación de este número monográfico.

6. ANEXO

LISTADO AMIs CONSULTADOS

(ordenados alfabéticamente por el nombre de la empresa multinacional firmante)

- 1.- Acuerdo Marco Internacional ABN AMRO - UNI Global Union, FNV Finance (Países Bajos, 2015).
- 2.- Acuerdo Marco Acciona - ICM, CCOO y UGT (España, 2014).
- 3.- Acuerdo Marco Global AEON - UNI Global Union, UA ZENSEN, Federation of AEON Group Workers' Unions (Japón, 2014).
- 4.- Carta de Derechos Sociales y Ética Air France/KLM - Comité de Empresa Europeo (Francia, 2013).
- 5.- Acuerdo Marco Internacional para el Desarrollo de Buenas Relaciones Laborales AKER - IndustriALL, FELLESEFORBUNDET, TEKNA, NITO (Noruega, 2012).
- 6.- Acuerdo Marco Global sobre Gestión Laboral y Código de Conducta Antara - UNI Global Union, Antara Employees' Union (Indonesia, 2010).
- 7.- Acuerdo Marco Global ASOS - IndustriALL (Reino Unido, 2017).
- 8.- Acuerdo Global sobre Responsabilidad Social Corporativa Auchan Retail - Comité de Empresa Europeo (Francia, 2017).
- 9.- Acuerdo Marco for The Americas Banco do Brasil - Union Network International (Brasil, 2013).
- 10.- Acuerdo Marco Internacional Besix - BWI, Comité de Empresa Europeo (Bélgica, 2017).

- 11.- Declaración común sobre Derechos Humanos y Condiciones Laborales del Grupo BMW – Comité de Empresa Europeo, Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (Alemania, 2005).
- 12.- Acuerdo Global sobre Derechos Fundamentales y Marco Social Global BNP Paribas - UNI Global Union, Comité de Empresa Europeo (Francia, 2018).
- 13.- Principios básicos de responsabilidad social en Bosch (Alemania, 2004).
- 14.- Acuerdo Marco Internacional Brunel – Federación Internacional de Trabajadores del Metal (Países Bajos, 2007).
- 15.- Acuerdo Mundial para el Respeto y la Promoción del Trabajo Digno y los Derechos Laborales Codere - UNI Global Union (España, 2013).
- 16.- Principios de Responsabilidad Social Daimler Chrysler - IndustriALL, Comité de Empresa Mundial (Alemania, 2012).
- 17.- Acuerdo sobre Salud, Seguridad, Condiciones Laborales y Estrés Danone - IUF (Francia, 2011).
- 18.- Acuerdo sobre Empleo Sostenible y el Acceso a los Derechos Danone - IUF (Francia, 2016).
- 19.- Acuerdo Marco Dragados - ICM, CCOO y UGT (España, 2014).
- 20.- Estatuto del empleado DS Smith - Comité de Empresa Europeo (Reino Unido, 2017).
- 21.- Acuerdo Marco Internacional EADS NV – Comité de Empresa Europeo (Países Bajos, 2005).
- 22.- Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social Grupo EDF - IndustriALL e ISP (Francia, 2018).
- 23.- Acuerdo Marco Internacional Electrolux - IMF, UNIONEN y representación social (Suecia, 2010).
- 24.- Convenio Mundial Endesa - CCOO, UGT e ICEM (España, 2002).
- 25.- Acuerdo Marco Global ENEL - IndustriALL, PSI, Filctem CGIL, Flaei CISL, Uiltec UIL (Italia, 2013).
- 26.- Acuerdo Social Europeo Engie - IndustriALL, FETBB, FESP (Francia, 2016).
- 27.- Acuerdo Europeo sobre Igualdad laboral entre hombres y mujeres Engie - IndustriALL, EPSU EFBWW (Francia, 2017).
- 28.- Acuerdo Marco Global sobre Relaciones Internacionales de Trabajo y Responsabilidad Social Corporativa ENI - IndustriALL, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL (Italia, 2016).
- 29.- Acuerdo Marco Global sobre Relaciones Internacionales de Trabajo y Responsabilidad Social Corporativa ENI - IndustriALL, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL (Italia, 2019).
- 30.- Acuerdo Marco Global Esprit - IndustriALL (Alemania, 2018).
- 31.- Acuerdo Essity - IndustriALL, UNIONEN, Comité de Empresa Europeo (Suecia, 2018).
- 32.- Acuerdo Global sobre Derechos Sociales Fundamentales Eurosport - UNI Global Union, delegados sindicales (Francia, 2012).
- 33.- Acuerdo Marco FCC - ICM, CCCO y UGT (España, 2012).
- 34.- Acuerdo Marco Ferroviario - ICM, CCOO y UGT (España, 2012).
- 35.- Acuerdo Marco Internacional sobre Derechos Sociales y Principios de Responsabilidad Social Ford - Global IMF (EEUU, 2012).
- 36.- Acuerdo Laboral Global Gamesa - IndustriALL, CCOO y UGT (España, 2015).
- 37.- Acuerdo mundial sobre Derechos Fundamentales, Diálogo Social y Desarrollo Sostenible GDF Suez - ICM, ICEM, ISP (Francia, 2012).
- 38.- Acuerdo Europeo sobre Igualdad en el Trabajo entre Hombres y Mujeres GDF Suez - IndustriaALL, FESP, CEC (Francia, 2014).
- 39.- Declaración Conjunta sobre Promoción del Teletrabajo Generali - Comité de Empresa Europeo (Italia, 2017).
- 40.- Acuerdo Global GeoPost - UNI Global Union (Francia, 2017).
- 41.- Declaración Conjunta relativa a la Calidad de Vida en el Trabajo Groupama - Comité de Empresa Europeo (Francia, 2013).
- 42.- Acuerdo Marco Global H&M - IndustriALL e IMF (Suecia, 2015).
- 43.- Acuerdo Marco Internacional sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la Cadena de Producción Inditex - YTGLWF (España, 2007).
- 44.- Acuerdo Mundial para el Respeto y la Promoción del Trabajo Digno y los Derechos Laborales Inditex - UNI Global Union (España, 2009).

- 45.- Protocolo para concretar la Participación Sindical para el Fortalecimiento del Acuerdo Marco Internacional en la cadena de producción Inditex. Inditex - YTGLWF (España, 2012).
- 46.- Acuerdo Marco Global relativo el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en la Cadena de Producción y Distribución de Inditex. Inditex - IndustriALL (España, 2014).
- 47.- Memorando de Entendimiento sobre el Protocolo Marco Global Indosat - UNI Global Union (Indonesia, 2014).
- 48.- Acuerdo Marco for The Americas ITAU Unibanco - Union Network International (Brasil, 2014).
- 49.- Acuerdo sobre Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Industriales Internacionales Lafarge - IFBWW, ICEM y WFBW (Francia, 2013).
- 50.- Acuerdo Global Loomis - UNI Global Union y Swedish Transport Worker's Union (Suecia, 2013).
- 51.- Acuerdo Lukoil - IndustriALL, ROGCWU, ICEM (Rusia, 2018).
- 52.- Acuerdo Marco Internacional Grupo MAN – Comité de Empresa de Grupo, Federación Internacional de Trabajadores del Metal (Alemania, 2012).
- 53.- Acuerdo Global para Contribuir a la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo en la Cadena de Suministros Mango - CCOO (España, 2018).
- 54.- Acuerdo Mundial Melia Hotels International S.A. – IUF UITA (España, 2013).
- 55.- Declaración Conjunta Metro - UNI Global Union (Alemania, 2013).
- 56.- Acuerdo Marco Europeo sobre Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible Michelin - Comité de Empresa Europeo (Francia, 2014).
- 57.- Acuerdo Marco Global Mizuno - ITGLWF, UI ZENSEN, Mizuno Workers' Union (Japón, 2011).
- 58.- Acuerdo Marco Global para el Desarrollo de Buenas Relaciones Laborales Norsk Hydro ASA - IMF, ICEM (Noruega, 2016).
- 59.- Acuerdo Marco Global para el Desarrollo de Buenas Relaciones Laborales en las Operaciones Mundiales Norske Skog - IndustriALL y FELLESEFORBUNDET (Noruega, 2013).
- 60.- Acuerdo Marco OHL - ICM, CCOO y UGT (España, 2012).
- 61.- Acuerdo Global sobre Seguridad y Salud Orange - UNI Global Union, CGT, CFTD, FO (Francia, 2014).
- 62.- Acuerdo Europeo sobre Responsabilidad Social Corporativa Pernod Ricard - EFFAT (Francia, 2014).
- 63.- Acuerdo de entendimiento y buenas relaciones laborales Petrobras - ICEM (Brasil, 2012).
- 64.- Acuerdo Marco Mundial sobre Responsabilidad Social del Grupo PSA “Un compromiso social y duradero sin fronteras para construir de manera conjunta el futuro del Grupo”, PSA - IndustriALL (Francia, 2017).
- 65.- Acuerdo Marco Mundial de Responsabilidad Social, Corporativa y Medioambiental Grupo Renault - IndustriALL, Comité de Empresa del Grupo (Francia, 2013).
- 66.- Acuerdo Marco Mundial sobre la evolución de la vida laboral del Grupo Renault – IndustriALL, FO de la Métallurgie, Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie-CFTD, Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, Comité del Grupo y Confederación Sindical de Comisiones Obreras CC.OO. (Francia, 2019).
- 67.- Acuerdo Marco relativo a la Estrategia de Gestión de la Salud Grupo Rheinmetall - Comité de Empresa Europeo (Alemania, 2012).
- 68.- Acuerdo Marco Internacional Saab - IMF, IndustriALL y representantes de trabajadores (Suecia, 2012).
- 69.- Acuerdo Marco Sacyr - ICM, CCOO y UGT (España, 2014).
- 70.- Acuerdo Marco Internacional sobre las Condiciones de Trabajo, la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sostenible, Safran - IndustriALL y sindicatos franceses federados (Francia, 2017).
- 71.- Acuerdo Marco Europeo para la integración laboral de los jóvenes Safran - IndustriALL (Francia, 2017).
- 72.- Acuerdo Marco Internacional Salini Impregilo - BWI, FENEAL UIL, FILCA CISL y FILLEA CGIL (Italia, 2014).
- 73.- Declaración Conjunta Santander - Comité de Empresa Europeo (España, 2008).

- 74.- Declaración sobre Derechos Sociales y Relaciones Laborales Santander - Comité de Empresa Europeo (España, 2009).
- 75.- Declaración conjunta sobre el Marco de Relaciones Laborales para la Prestación de Servicios Financieros Santander - Comité de Empresa Europeo (España, 2014).
- 76.- Acuerdo Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) - IndustriALL, Swedish Paper Workers Union ("Pappers"), Comité de Empresa Europeo (Suecia, 2013).
- 77.- Declaración sobre Inclusión, Diversidad e Igualdad entre Hombres y Mujeres Schreiber - EFFAT y Comité de Empresa Europeo (España, 2018).
- 78.- Carta Europea sobre la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres Scor SE - representantes de los trabajadores (Francia, 2015).
- 79.- Acuerdo Global Securitas - UNI Global Union, Swedish Transport Workers' Union (Suecia, 2012).
- 80.- Acuerdo Marco Global Shoprite Checkers - UNI Global Union (Sudáfrica, 2010).
- 81.- Acuerdo Marco Internacional Siemens - IGMetall, IndustriALL, Comité de Empresa Central (Alemania, 2012).
- 82.- Acuerdo Global sobre Derechos Fundamentales Societe Generale - UNI Global Union (Francia, 2015).
- 83.- Acuerdo Marco Internacional Sodexo - IUF (Francia, 2011).
- 84.- Compromiso conjunto para la prevención del acoso sexual Sodexo - IUF (Francia, 2017).
- 85.- Acuerdo Global sobre Responsabilidad Social Corporativa Solvay - IndustriALL (Bélgica, 2013).
- 86.- Acuerdo Global sobre programa de rendimiento Solvay - Foro Global (Bélgica, 2018).
- 87.- Acuerdo sobre Intercambio de Información y Desarrollo de Buenas Prácticas Laborales Statoil - IndustriALL y Norwegian Union Partner (Noruega, 2012).
- 88.- Acuerdo Marco Global Stora Enso - IndustriALL, UNI Global Union, BWI (Finlandia, 2018).
- 89.- Acuerdo Marco Global TCHIBO - IndustriALL (Alemania, 2016).
- 90.- Código de Conducta Telefónica - UNI Global Union (España, 2001).
- 91.- Código de Conducta Telefónica - UNI Global Union (España, 2007).
- 92.- Acuerdo Global Telefónica - UNI Global Union (España, 2014).
- 93.- Acuerdo Global Telenor - UNI Global Union (Noruega, 2013).
- 94.- Protocolo Marco Global Telkom - UNI Global Union (Indonesia, 2010).
- 95.- Acuerdo Marco Internacional ThyssenKrupp - IndustriALL, IGMetall, Comité de Empresa del grupo (2015).
- 96.- Acuerdo Mundial de Responsabilidad Social Corporativa Total - IndustriALL (Francia, 2015).
- 97.- Acuerdo Marco Global sobre Desarrollo Sostenible Umicore - IndustriALL y sindicatos nacionales federados (Bélgica, 2015).
- 98.- Declaración Conjunta sobre el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Unicredit - CEE (Italia, 2018).
- 99.- Acuerdo sobre Responsabilidad Social Corporativa Valeo - Comité de Empresa Europeo (Francia, 2012).
- 100.- Acuerdo Marco Global Veidekke - BWI, FELLEFORBUNDET, NAF (Noruega, 2016).
- 101.- Acuerdo Marco Vinci - BWI (Francia 2017).
- 102.- Carta del trabajo temporal Volkswagen - IndustriALL, Comité de Empresa Europeo, Comité de Empresa Global (Alemania, 2012).
- 103.- Acuerdo sobre Principios de Responsabilidad Social ZF - IGMetall, IMF, Comité de Empresa Europeo (Alemania, 2011).