

Los derechos sociales en las cadenas globales de producción: nuevas perspectivas para la negociación colectiva transnacional en la Declaración de Empresas Multinacionales (OIT)

Social rights in global production chains: new perspectives for transnational collective bargaining in the Declaration of Multinational Enterprises (OIT)

Sergio CANALDA CRIADO*

RESUMEN: Entre las nuevas formas de organización empresarial destaca la formación de las cadenas globales de producción. Este fenómeno productivo desborda no sólo los marcos nacionales desde el punto de vista jurídico sino que además transforma los marcos de relaciones laborales como los conocíamos hasta ahora, afectando los derechos sociales de los trabajadores. La negociación colectiva transnacional surgió como una estrategia de contrapoder del movimiento sindical para garantizar, entre otros elementos, el respeto a los derechos sociales y, especialmente, los estándares mínimos fijados por la Organización Internacional del Trabajo. En el seno de esta organización se ha aprobado recientemente una revisión de la Declaración sobre Empresas Multinacionales que abre las puertas a resolver los conflictos relacionados con el cumplimiento de los compromisos acordados en los acuerdos marco

* Profesor Indefinido no fijo en la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona: <sergio.canalda@upf.edu>. Fecha de recepción: 29/11/2018. Fecha de aprobación: 04/02/2019.

transnacionales, entre ellos, la protección de los derechos sociales a lo largo de la cadena de producción.

ABSTRACT: Among the new forms of business organization, the formation of global production chains stands out. This productive phenomenon goes beyond national frameworks from the legal point of view but also transforms the frameworks of labor relations as we knew them up to now, affecting the social rights of workers. The transnational collective bargaining emerged as a strategy of counter-power of the trade union movement to guarantee, among other elements, respect for social rights and, especially, the minimum standards set by the International Labor Organization. Within this organization, a revision of the Declaration on Multinational Enterprises has recently been approved, which opens the doors to resolving conflicts related to the fulfillment of the commitments agreed in the transnational framework agreements, among them, the protection of social rights to throughout the production chain

PALABRAS CLAVE: Derechos sociales, cadenas globales de producción; negociación colectiva transnacional; acuerdos marco transnacionales; Declaración de Empresas Multinacionales.

KEYWORDS: Social rights, global production chains; transnational collective negotiation; transnational framework agreements; Declaration of Multinational Companies.

I. INTRODUCCIÓN

El nuevo contexto en el que se desarrollan las relaciones laborales se caracteriza por la integración global de la economía. La globalización ha implicado el surgimiento de empresas multinacionales y otros fenómenos socioeconómicos como la deslocalización productiva, las zonas francas de exportación, los acuerdos de libre comercio como el Acuerdo Económico y Comercial Global (AECG) o el Tratado de Libre Comercio de EE.UU., Canadá y México (T-MEC) y, especialmente para este trabajo, las cadenas globales de suministro o redes de producción globales. En relación a las redes transnacionales de producción, es importante destacar que éstas no son realidades disociables de los tratados comerciales, ya que éstos fomentan la aparición de aquellas facilitando su operatividad.

Dentro de estos complejos sistemas de producción, las relaciones laborales operan en escenarios completamente diferentes a aquellos sobre los que se reconocieron los derechos sociales. En relación a ello, el derecho de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva han sido instrumentos históricos utilizados por los trabajadores para defender sus intereses. Sin embargo, el nuevo contexto global ha tenido como consecuencia, entre otros, que el alcance de la protección de estos derechos se limita a las fronteras nacionales, escapando las relaciones laborales a nivel transnacional transnacionales a su jurisdicción.¹ Ahora bien, otro efecto de la dimensión global ha sido el surgimiento de la negociación colectiva transnacional, la cual reproduce elementos de la negociación que se produce a nivel nacional.

¹ Ver, por ejemplo, PAUL, J. R., "Holding multinational corporations responsible under international law" *Hastings International and Comparative Law Review*, San Francisco, vol. 24, núm. 3, 2001, pp. 285-296.

Frente a ambos fenómenos, la revisión de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, también conocida como Declaración sobre las Empresas Multinacionales (DEMN) presenta un impulso hacia el desarrollo de dicha negociación colectiva transnacional y a la formalización de un mecanismo para favorecer el diálogo social y, por tanto, la conclusión de compromisos en relación al respeto y promoción de derechos sociales en las cadenas globales de producción.

II. LAS CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN Y LOS ACUERDOS MARCO TRANSNACIONALES: UN NUEVO ESCENARIO DE REGULACIÓN

La evolución y configuración de los derechos sociales es cada vez menos indisociable al proceso de globalización.² La evolución de los ordenamientos jurídicos respecto del reconocimiento de los derechos sociales ha sido influenciada por múltiples fenómenos, como el origen legal, la industrialización o el pasado colonial.³ Actual-

² Ver: HEPPLE, Bob, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford, Hart Publishing, 2005.

³ BOTERO, J., DJANKOV, S., LA PORTA, R., LOPEZ-DE-SILANES, F. Y SHLEIFER, A., "The regulation of labor", *Quarterly Journal of Economics, Massachusetts*, VOL. 19, NÚM. 4, 2004, PP.1340-1382; AHLERING, B. Y DEAKIN, S., "Labor regulation, corporate governance and legal origin: a case of institutional complementarity?", *Law & Society Review*, Estados Unidos, vol. 41, núm. 4, 2007, pp. 865-98; DEAKIN, S., "Legal origin, juridical form and industrialization in historical perspective: the case of the employment contract and the joint-stock company", *Socio-Economic Review*, vol. 7, 2008, pp. 35-65; DEAKIN, S., LELE, P. Y SIEMS, M., "The evolution of labour law: calibrating and comparing regulatory regimes", *International Labour Review*, Génova, vol. 146, núm. 3-4, septiembre-diciembre de 2007, pp. 133-162.

mente, la acción transnacional de las empresas⁴ y las cadenas de producción suponen una nueva estructura en dónde se desarrollan las relaciones laborales.⁵ Como señala Weiss,⁶ la dimensión transnacional de las relaciones laborales requiere que el Derecho del Trabajo fortalezca las estructuras colectivas transnacionales.

La fragilidad de los derechos sociales reconocidos en los ordenamientos jurídicos nacionales, motivada por la producción a escala global, es una de las causas que la literatura científica ha destacado en relación a otras formas de regulación, como la autorregulación de las empresas multinacionales por medio de sus propios códigos de conducta,⁷ la adhesión al Pacto Mundial⁸ de las Naciones Unidas y el compromiso con las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.⁹ Sin embargo, se refieren principalmente a estándares mínimos sobre condiciones de trabajo y salarios justos, prescindiendo de la dimensión colectiva del trabajo. Como fenómeno contrario a estos instrumentos, otros trabajos científicos se han centrado en la capacidad de regulación

⁴ MORIN, M., "Labour law and new forms of corporate organization", *International Labour Review*, Génova, vol. 144, núm. 1, 2005, pp. 5-30.

⁵ HASSEL, Anke, "The Evolution of a Global Labor Governance Regime", *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, Belfast, vol. 21, núm. 2, pp. 231-251.

⁶ WEISS, Manfred, "Re-inventing labour law. The idea of labour law", en DAVIDOV, Guy y LANGILLE, Brian (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, pp. 43-68.

⁷ Por ejemplo: DAUGAREILH, I., "Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica", *Cuadernos de relaciones laborales*, Madrid, vol. 27, núm.1, 2009, pp. 77-106.

⁸ MEYER, W. H., STEFANOVA, B., "Human rights, the UN global compact, and global governance", *Cornell International Law Journal*, Nueva York, vol. 34, núm. 3, 2001, pp. 501-522.

⁹ CERNIC, J.L., "Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Analysis of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises", *Hanse Law Review*, Bremen, vol. 4, 2008, pp. 71-102.

de los Acuerdos Marco Internacionales (AMTs)¹⁰ firmados por las empresas multinacionales y las organizaciones sindicales a nivel mundial o regional u otras formas de representación de los trabajadores, como los comités de empresa europeos o mundiales.

A continuación, se presentarán las cadenas globales de producción como nueva estructura de poder que afecta a los derechos sociales¹¹ y, en segundo lugar, los AMTs en relación a los derechos sociales reconocidos en éstos.

III. LAS CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN COMO NUEVO ESCENARIO DE LAS RELACIONES LABORALES A ESCALA GLOBAL

En la globalización económica, los Estados compiten entre sí para atraer inversión extranjera directa o indirecta, persuadiendo a las empresas multinacionales a invertir en su territorio para formar parte de la red global. Esta es la lógica detrás de la formación de los acuerdos regionales de libre comercio. Los países que esperan recibir inversión extranjera entran a una “carrera hacia el fondo”,¹² o dicho de otra forma, las empresas transnacionales no solo requieren que los Estados garanticen los entornos económicos ade-

¹⁰ FICHTER, M., HELFEN, M. y SYDOW, J., “Regulating Labor Relations in Global Production Networks. Insights on International Framework Agreements”, *Internationale Politik und Gesellschaft*, Berlín, vol. 2, 2011, pp. 69-86. También HAMMER, N., “International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Bélgica, vol. 11, núm. 4, 2005, pp. 511-530.

¹¹ Ver también: FICHTER, M. y SYDOW, J., “Using Networks Towards Global Labor Standards? Organizing Social Responsibility in Global Production Chains”, *Industrielle Beziehungen*, 2002, pp. 357-380.

¹² HEPPLER, B., *op. cit.*, nota 3.

cuados, sino que también exigen costes sociales bajos, principalmente en lo relativo a impuestos o salarios.¹³

En este contexto, los derechos sociales, especialmente el derecho colectivo del trabajo, actúan como un instrumento que equilibra los poderes de las partes en la relación capital-trabajo. Estos derechos están configurados desde la perspectiva de los marcos legales nacionales, por lo que los Estados se convierten en actores esenciales de la creación y salvaguardia de aquellos derechos sociales. Ello deviene relevante para la gobernanza de la actuación de las empresas multinacionales, en la medida en que el empleador transnacional es menos autónomo para fijar las condiciones de trabajo.

Ahora bien, las cadenas mundiales de producción devienen en un nuevo fenómeno organizativo de la globalización económica, conectando una gran cantidad de actores (empresas transnacionales, productores locales y minoristas, sindicatos ONG, administraciones, etc.) directa e indirectamente y términos no solo económicos sino también sociales, ambientales o políticos. Por ello, y porque dicha organización global de producción también implica una estructura de poder, se ha adoptado el concepto de “redes globales de producción” (RGP).¹⁴

El impacto de la globalización sobre los derechos sociales depende de las formas precisas en que un país participa en las redes de producción global.¹⁵ Por ejemplo, Barrientos ha estudiado las

¹³ En relación a la influencia del papel de las multinacionales en las políticas de comercio y los Estados, ver HILLMAN, A. L. y URSPRUNG, H. W., “Multinational firms, political competition, and international trade policy”, *International Economic Review*, Pensilvania, vol. 34, núm. 2, 1993, pp. 347-363.

¹⁴ COE, M.N., DICKEN, P. y HESS, M., “Global production networks: realizing the potential”, *Journal of Economic Geography*, Oxford, vol. 8, núm. 3, 2008, p. 274.

¹⁵ MOSLEY, L. y UNO, S., “Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights”, *Comparative Political Studies*, vol. 40, núm. 8, pp. 923-948.

implicaciones de los sistemas de producción en los trabajadores vulnerables empleados por los intermediarios en las cadenas globales de producción.¹⁶ Otros trabajos profundizan en el activismo sindical dentro de las estructuras de producción¹⁷ o sus efectos sobre los trabajadores migrantes.¹⁸

IV. LOS ACUERDOS MARCO TRANSNACIONALES COMO INSTRUMENTOS DE REGULACIÓN DE DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS A TRAVÉS DE LA CADENA GLOBAL DE PRODUCCIÓN

Como se ha defendido, los acuerdos marco transnacionales se caracterizan “por reconstruir la red (global) de producción mediante el reconocimiento de derechos (sociales) a nivel transnacional”.¹⁹ De este modo, los acuerdo marco transnacionales configuran una red de referencias a otros instrumentos regulativos tanto de tipo ‘soft law’ como ‘hard law’ a través de la cual establecen un nivel de protección mínimo que se debe garantizar a través de la red de producción. Así, cobra especialmente importancia los instrumentos a los cuales las partes firmantes del acuerdo, y en

¹⁶ BARRIENTOS, S., ‘Labour chains’: analysing the role of labour contractors in global production network, Manchester, BWPI Working Paper, 2011.

¹⁷ Ver por ejemplo: QUAN, K., “Use of global value chains by labor organizers”, *Competition and Change*, Leeds, vol. 12, num. 1, 2008, pp. 89-104; RAWORTH, K. y KIDDER, T., “Mimicking ‘lean’ in global value chains: It’s the workers who get leaned on”, en BAIR, J. (ed.), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford, Stanford University Press, 2009, pp. 165-189.

¹⁸ LÓPEZ LÓPEZ, J. “The Regulation of Temporary Immigration as Part of New Forms of the Supply Chain: Segmenting Labour Rights for Workers”, en OWENS, R. y HOWE, J. (eds.) *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Changes*, Oxford, Hart Publishing, 2016.

¹⁹ CANALDA CRIADO, S., *Acuerdos Marco Transnacionales y Derechos Sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch. 2016, p. 173.

especial las empresas multinacionales, deciden comprometerse a respetar y proteger. A continuación se describirán las referencias a los diferentes instrumentos incluidos en los Acuerdos Marco Transnacionales.

Tabla 1. Instrumentos mencionados por AMTs (según número y porcentaje de AMTs)

Instrumentos referidos en AMTs	AMTs	
	Núm. Absolutos	%
Normas fundamentales del trabajo de la OIT	136	42,8
Normas internacionales del trabajo de la OIT	71	22,3
Pacto Mundial de la ONU	44	13,8
Declaración Principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT	41	12,9
Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	32	10,1
Declaración Universal de los Derechos Humanos	22	6,9
Declaración sobre las Empresas Multinacionales OIT	16	5,0
Directivas y estándares de la Unión Europea	13	4,1
Textos y acuerdos de los interlocutores sociales UE	4	1,3
Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos ONU	3	0,9

Fuente: Elaboración propia con datos de European Commission. (2018). Database on Transnational Company Agreements.

En primer lugar, del total de 318 acuerdos que figuran en la base de datos²⁰ 136 (el 43% del total) hacen mención a las normas fundamentales del trabajo, estos son: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (núm. 98), el Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (núm. 182), el Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (núm. 111). Además, se incluye el y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930.

El segundo grupo más numeroso es aquel formado por convenios que se refieren a las normas internacionales del trabajo de la OIT (71 AMT, representando el 22% del total). Por lo tanto, aquí debemos entender otras normas diferentes a aquellas consideradas como normas fundamentales. En otro estudio,²¹ y tomando como caso los 23 AMTs firmados por empresas multinacionales con sede central en España, se obtenían los siguientes resultados: El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981 (núm. 155) era más mencionado (hasta por 14 AMTs) que los convenios 87, 110 y 111, los cuales los incluían 13 AMTs en el caso del primero y 12 AMTs en el caso de los restantes. Además, es de destacar que los AMTs también incluían referencias a convenios de al menos cuatro bloques de normas: como primer bloque se sitúa aquel relacionado con a la seguridad y salud en el trabajo, dónde además de los AMTs que incluían el convenio 155 se sitúa el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, de 1988

²⁰ EUROPEAN COMMISSION, Database on Transnational Company Agreements, 2018. Disponible en: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>>.

²¹ Cfr. CANALDA CRIADO, S., *op. cit.*

(número. 167), el cual se incluía en al menos siete AMTs; el segundo bloque de normas internacionales del trabajo incluidas en los AMTs eran las relacionadas con el tiempo del trabajo, esto es, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), de 1919 (número. 1), el Convenio sobre las cuarenta horas, de 1935 (número. 47) y la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, de 1962 (número. 116); y el tercer bloque relacionado con el salario, incluyendo el Convenio sobre la protección del salario, de 1949 (número. 95) y el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, de 1970 (número. 131), y como cuarto bloque el relacionado con la representación de los trabajadores al incluirse remisiones del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, de 1971 (número. 135) y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, de 1971 (número. 143).

El tercer grupo es el formado por los AMT que incluyen referencias al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, instrumento ajeno a la Organización Internacional del Trabajo. Este grupo lo forman 44 AMTs, un 14% del total. El Pacto Mundial incluye 10 principios sobre gestión ética que en la actualidad se vinculan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre los principios que incluye, los referidos a la dimensión del trabajo coinciden con los cuatro principios relativos a los derechos fundamentales de la OIT. Por su parte, entre los ODS se inscribe el “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Aquí, el concepto de ‘trabajo decente’ vuelve a referirse a la Agenda de Trabajo Decente implementada desde 1999 por la OIT y a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, la cual “institucionaliza”²² dicho programa, propugnando cuatro objetivos estratégicos a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que incluye el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

²² Prefacio de la Declaración.

El cuarto grupo lo forman los AMTs que se refieren a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Esta Declaración adoptada en 1998 es un instrumento que pretende extender el cumplimiento de los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios de la OIT, que no hacen sino reflejar los principios y derechos enunciados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, a los cuales todos los Miembros se han comprometido a esforzarse por lograrlos.²³ Dicha extensión se produce hacia los países que no han ratificado los convenios pertinentes, aprobándose un mecanismo de seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados.²⁴ Los principios son: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

El resto de instrumentos citados son más minoritarios. Así, de ámbito internacional aparecen 32 AMTs (10,1%) que incluyen referencias a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, mientras que 22 AMTs (6,9%) a la Declaración Universal de Derechos Humanos y sólo 3 AMTs (0,9%) se refieren a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos ONU. Por su parte, los instrumentos de ámbito de la Unión Europea son también escasos: 13 AMTs(4,1%) incluyen referencias a las Directivas y estándares de la Unión Europea y 4 AMTs (1,3%) hacen mención de acuerdos o textos firmados por los interlocutores sociales a nivel de la Unión.

Se quiere destacar aquí el porcentaje tan pequeño de AMTs (16 AMTs, 5,0%) que incluyen referencias a la Declaración Empresas Multinacionales en comparación del resto de instrumentos de la OIT cuando precisamente es un instrumento con una voca-

²³ Ver primer punto de la Declaración.

²⁴ Ver anexo de la Declaración.

ción clara hacia la actividad de las empresas multinacionales. Las razones para ello pueden ser dos: por un lado, puede ser debido a que el contenido de la DEMN se corresponde a los contenidos de las normas fundamentales e internacionales del trabajo, por lo que la inclusión de la DTEMN es una alusión indirecta a aquéllos, prefiriendo los negociadores hacer una referencia directa. La segunda razón podría ser que los negociadores de los AMTs descartaran la DTEMN como consecuencia de su naturaleza soft-law, aunque ello entraría en contradicción con el hecho de que estos AMTs se ven superados por aquellos AMTs que contienen referencias al Global Compact, otro instrumento soft-law.

Otra de las razones que podrían explicar por qué la DEMN se incluye con tan poca frecuencia en los AMTs estudiados es que los negociadores de los AMTs no encontraran ninguna ventaja en la inclusión de ésta al no aportar nada diferente respecto del resto de instrumentos de la OIT. Sin embargo, la última modificación de la DTEMN incluye novedades importantes que puede impulsar tanto el compromiso de cumplimiento con dicha declaración así como su virtualidad en los que actualmente ya lo incluyen.

V. LA REVISIÓN DE LA DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL (OIT): ¿UNA NUEVA PERSPECTIVA PARA LA NEGOCIACIÓN DE DERECHOS SOCIALES?

La DEMN fue aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en 1977²⁵ y posteriormente modificada en 2000, 2006 y 2017. Dicho instrumento presenta similitudes a otros aprobados en el

²⁵ Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977). Su origen se remonta a la primera Reunión consultiva tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social en 1972.

seno de otros organismos institucionales como son las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales o el Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas. Es común a todos ellos el situarse como un instrumento no jurídicamente vinculante pero sí “universal”.

Sin embargo, debe destacarse que la DEMN es un instrumento concebido desde el consenso, por la propia naturaleza tripartita. Además, la última modificación de ésta ha incorporado un mecanismo o “herramienta práctica” relativa a la facilitación del diálogo entre empresas multinacionales y sindicatos que, sumada a dicha característica de la Declaración, ofrece nuevas perspectivas sobre el papel de la OIT en los procesos de negociación colectiva transnacional.

VI. LA DECLARACIÓN SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES (VERSIÓN 2017): EL RECONOCIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

La DEMN tiene por objetivo, por un lado, el fomento de la contribución positiva “que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos”, y por otro lado, “minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas”. Así, la Declaración pretende orientar la política social a través de unos principios que abarcan hasta cuatro materias y se dirige a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en especial, a las empresas multinacionales.

El sujeto más importante al cual se dirige la Declaración es, sin duda, las empresas multinacionales. La propia Declaración elude dar una definición sobre qué es una empresa multinacional, con el objetivo de ser lo más global posible: prescinde de requerir una definición jurídica, ni entra a discernir entre empresas matrices y subsidiarias. Es más, la Declaración hace además una

alusión a las cadenas de suministro cuando apunta a la eficacia de la Declaración a través de éstas.²⁶

La definición de las empresas multinacionales desde esta perspectiva es fundamental para entender cuáles son las partes a las que se dirige la Declaración. Por un lado, el punto 8 de la DEMN declara que:

[t]odas las partes a que se refiere la Declaración sobre las Empresas Multinacionales deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. También deberían cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas

Así, la primera parte del texto hace alusión a un deber jurídico que es exigible en la jurisdicción del propio ordenamiento jurídico nacional. La segunda parte abre la puerta a que los sujetos de la Declaración se sometan a aquellos compromisos asumidos desde la autonomía de la voluntad, de acuerdo con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas. Respecto de éste último inciso, llama la atención el hecho de que pudieran aceptar obligaciones internacionales otros sujetos que no fueran los Gobiernos. Ahora bien, la práctica real de las relaciones laborales a nivel transnacional muestra la asunción de compromisos internacionales a través de procesos de negociación colectiva transnacional, esto es, la firma de los AMTs.

²⁶ La Declaración afirma que "(...) también se reconoce que las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas en el marco de su proceso general de producción y que, como tales, estas últimas pueden contribuir a la promoción de los objetivos de la presente Declaración" (Punto 6 de la DTEMN)

Dicha práctica queda recogida en la misma DEMN, en el apartado 2 denominado “Diálogo entre las empresas y los sindicatos”, dentro del Anexo II (“Herramientas prácticas”).²⁷ En este apartado, se proclama que:

Reconociendo que el diálogo es el elemento central de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, este procedimiento da cumplimiento a la necesidad de apoyar el diálogo entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores afectados, en particular los sindicatos, sobre la aplicación de los principios de la Declaración. La OIT, como autoridad mundial en cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, disfruta de una posición única para apoyar y facilitar ese diálogo como parte de su estrategia general de promover la aceptación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por las partes concernidas.

El reconocimiento del diálogo en el sentido expuesto es una de las innovaciones más importantes en la nueva versión de la DTEMN. Así, cobra valor la inclusión de compromisos concretos en los AMTs, por cuanto que concretizan los estándares sociales que deben respetarse en las cadenas globales de suministro y a cuyo respeto y promoción puede contribuir la OIT.

²⁷ Las “Herramientas prácticas” son adoptadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo con el de promover la aceptación de estos principios por las partes interesadas. Ver: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 5a. ed., Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2017, p. V.

VII. EL PAPEL DE LA OIT COMO FACILITADOR DE LA NEGOCIACIÓN TRANSNACIONAL Y DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS SOCIALES ASUMIDOS EN LOS ACUERDOS MARCO TRANSNACIONALES

De acuerdo con la DTEMN la OIT tiene un novedoso papel para facilitar el diálogo y, en ese foro, el respeto a los compromisos adoptados por las partes en la negociación transnacional.

Antes se veía como son pocos los AMTs que han incluido la referencia a la DEMN. Siendo una minoría, resulta pertinente preguntarse si la aplicación del procedimiento de facilitación del diálogo social de la DEMN requiere la adhesión a la Declaración. La publicación de la Declaración parece apuntar a este requisito cuando en la Introducción afirma que “[l]a adhesión a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por parte de todos los interesados contribuirá a crear unas condiciones más propicias para el trabajo decente, un crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social”.²⁸

Sin embargo, ni la parte dispositiva ni en la que podríamos considerar el preámbulo hace mención a dicha adhesión, sino que al contrario, afirma que “invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos” (Preámbulo de la Declaración). Por lo tanto, el contenido de la Declaración se dirige a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales a los que se recomienda, con carácter voluntario, el respeto de los principios de la DEMN. La propia Declaración contiene en un Anexo I las declaraciones, convenios y recomen-

²⁸ Idem.

daciones internacionales del trabajo, entre otros documentos de orientación de la OIT, relacionados con la propia Declaración.

El carácter voluntario de la aplicación de la DEMN vincula, por tanto, la aplicación de las ‘herramientas prácticas’ que contiene el Anexo II, entre ellas, el mecanismo para facilitar el Diálogo entre las empresas y los sindicatos. Así, esta labor procederá siempre que “una empresa y un sindicato aceptan de manera voluntaria utilizar las instalaciones y los servicios de la Oficina Internacional del Trabajo”.

Sobre la actividad de la OIT una vez aceptada por las partes, ésta tiene un sentido teleológico por cuanto que se enmarca en su “estrategia general de promover la aceptación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por las partes concernidas” (1er párrafo). Dicha actividad tiene dos elementos: por un lado, facilitar “un lugar neutral para discutir las cuestiones de interés mutuo”; y por otro lado, crear una lista de ‘facilitadores’ calificados a los cuales, de ser necesario, la Oficina “brindará apoyo para asegurar que desempeñen sus funciones de manera eficiente”.

Este último recurso, la lista de “facilitadores”, a falta de mayor concreción, viene a recordar la figura del conciliador en los conflictos de trabajo. En el Informe del Grupo de Trabajo especial tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales²⁹ que propuso dicha “herramienta práctica” se mencionaba que el diálogo se prestaría “bajo una presidencia acordada por las secretarías de los Grupos de Trabajadores y de Empleadores”. Sin embargo, la participación de éstos en este sentido desaparece y, en cambio, queda limitada a la consulta sobre “los criterios y las prácticas en materia de confidencialidad que los participantes en el proceso de diálogo

²⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Informe del Grupo de Trabajo especial tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Consejo de Administración 313.ª reunión, Ginebra, 2012.

examinarán” y en cuanto a que la Oficina les informará sobre la finalización de los procedimientos iniciados.

Así, las funciones de los facilitadores no quedan claramente definida. Es más, dice el anexo que los servicios que la Oficina proporcionará para la celebración del diálogo entre la empresa y el sindicato serán de acuerdo con la naturaleza de la solicitud, (a) brindar un lugar neutral, (b) “realizar aportaciones de carácter técnico o especializado durante el diálogo entre la empresa y el sindicato que sirvan de base para dicho diálogo” y (c) “facilitar el diálogo”. Este último abre la puerta a un amplio margen de intervención. Entre ellas, un procedimiento similar a aquél de la conciliación voluntaria regulada en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92) que establece que la conciliación voluntaria tiene por objeto “contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores” (punto 1º de la Recomendación). Así también, cabría la posibilidad de promover en el marco del procedimiento la renuncia a la adopción de medidas de conflicto mientras éste dure (punto 4º de la Recomendación) y, en el mejor de los casos, favorecer que “todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente” (punto 5º de la Recomendación).

Así, en el supuesto de que las partes acordaran sobre un asunto bajo el amparo de la intervención de la Oficina de la OIT, el compromiso adquirido podría ser a su vez objeto de futuras intervenciones en pos de favorecer el diálogo. Por lo tanto, la siguiente cuestión es saber cuáles son los posibles compromisos que adquirieran las partes. Para ello, es pertinente volver al contenido de los AMTs y de los estándares sociales en ellos reconocidos basándose en los instrumentos analizados más arriba.

En este sentido, es necesario enfatizar la posición que la propia OIT defiende sobre su “autoridad mundial en cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, [por lo que] dis-

fruta de una posición única para apoyar y facilitar ese diálogo como parte de su estrategia general de promover la aceptación de los principios” de la DEMN. Ello queda reflejado en la especial posición que ocupan los instrumentos emanados de ella en la configuración de la asunción de compromisos en este diálogo transnacional. A modo de ejemplo, los convenios fundamentales del trabajo no sólo son los más referenciados por los AMTs sino que también se incluyen junto con otros instrumentos de otras organizaciones internacionales, como en el caso de los AMTs que incluyen referencias al Pacto Mundial (el 91% de los AMTs que incluyen referencias a ésta también mencionan los convenios fundamentales), la Declaración Universal de Derechos Humanos (el 82%), los principios rectores de la OCDE (88%) o de las Naciones Unidas (67%).

Aquí cabe señalar un elemento más, que contribuye a reforzar aspectos que acercan la intervención de la Oficina a los procesos de conciliación. Por un lado, son la empresa y el sindicato los que decidirán quiénes participarán en el diálogo representando a cada una de las partes. Ello es consecuencia del carácter voluntario del proceso y garantía de la libertad de las partes para designar quien intervendrá por ellos alejado de injerencias. Por otro lado, dice la DEMN, el diálogo entre empresas y sindicatos se basa en el consenso de las partes y su contenido no podrá utilizarse en ningún procedimiento vinculante. Este último inciso es el que genera más dudas sobre qué debe interpretarse. Una opción, quizás la más lógica, sea que éste debe interpretarse en el sentido de que el compromiso adquirido no es susceptible de ser objeto de otro procedimiento jurídicamente vinculante, sea en el ámbito nacional o sea en otro nivel.

VIII. VALORACIÓN FINAL

La importancia de garantizar los estándares mínimos sociales en las cadenas de producción ha sido uno de los puntos destacados

por la OIT en el informe IV sobre el cumplimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. En ésta se constató que en las cadenas mundiales de suministro se detectaron deficiencias en todos los niveles de las cadenas que han contribuido a los déficits de trabajo decente, y enfatizaba que estas deficiencias “han contribuido también a menoscabar los derechos laborales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva. El problema del trabajo infantil y del trabajo forzoso en algunas cadenas mundiales de suministro es grave en los segmentos inferiores de la cadena”.³⁰

El papel que juegan los AMTs en la protección de los derechos fundamentales en el trabajo radica en la inclusión de las referencias a otras normas sobre reconocimiento de derechos sociales. Particularmente, las referencias a las normas fundamentales del trabajo son de suma importancia, en tanto que son estándares sociales que no se garantizan en todos los países que pueden verse incluidos dentro de las redes globales de producción. Como se puede ver en la siguiente tabla, aunque si bien el porcentaje de ratificación de las normas fundamentales de la OIT sobre el total de los 187 países miembros de la OIT³¹ es elevando –siendo el más bajo la ratificación del convenio 87 (83%) y el porcentaje de ratificación más elevado el convenio 1872 (97%)–, no todas las regiones mantienen los mismos porcentajes.

³⁰ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Informe VI: Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008, p. 33.

³¹ Estos se reparten entre las siguientes regiones: África (54), América (35), Asia y el Pacífico (35), Estados árabes (11), y Europa (51).

Tabla 2: Convenios fundamentales de la OIT ratificados por países según regiones (en porcentaje sobre el total de países de la región)

	Libertad Sindical		Trabajo forzoso		Discriminación		Trabajo infantil	
	Conv.	Conv.	Conv.	Conv.	Conv.	Conv.	Conv.	Conv.
	87	98	29	105	100	111	138	182
Total	83%	88%	95%	94%	93%	94%	91%	97%
África	91%	100%	100%	100%	96%	100%	96%	98%
América	94%	94%	97%	100%	97%	97%	94%	100%
Asia y el Pacífico	51%	60%	80%	69%	83%	74%	69%	91%
Estados árabes	36%	55%	100%	100%	64%	91%	100%	100%
Europa	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de OIT. NORMLEX Information System on International Labour Standards. Recuperado: 7 noviembre 2018. Disponible en: <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1>>.

Así, si se desagrega el número de ratificaciones según las regiones, descubrimos que que la región de Asia y el Pacífico, los porcentajes de ratificación de los convenios 87 (libertad sindical), 98 (negociación colectiva), 105 (sobre la abolición del trabajo forzoso) y 138 (edad mínima) desciende por debajo del 70%. Esta región se caracteriza por ser una de las que más inversión extranjera directa recibe a través de las cadenas globales de suministro.³²

³² UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD), *World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment*

Así, la inclusión a las normas fundamentales del trabajo y también de las normas internacionales del trabajo pueden ser claves para garantizar las condiciones mínimas de tiempo de descanso, remuneración suficiente y salud y seguridad en el trabajo.

La participación de los negociadores de AMTs en la nueva “herramienta práctica” de la DEMN será un punto de encuentro que no sólo facilitará el diálogo social a nivel transnacional sino que también velará por la monitorización y el cumplimiento de los derechos sociales en las cadenas globales de producción.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- AHLERING, B. Y DEAKIN, S., “LABOR REGULATION, CORPORATE GOVERNANCE AND LEGAL ORIGIN: A CASE OF INSTITUTIONAL COMPLEMENTARITY?”, *LAW & SOCIETY REVIEW*, ESTADOS UNIDOS, VOL. 41, NÚM. 4, 2007, PP. 865-98.
- BARRIENTOS, S., ‘*Labour chains’: analysing the role of labour contractors in global production network*, Manchester, BWPI Working Paper, 2011.
- BOTERO, J., DJANKOV, S., LA PORTA, R., LOPEZ-DE-SILANES, F. Y SHLEIFER, A., “THE REGULATION OF LABOR”, *QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS*, MASSACHUSETTS, VOL. 19, NÚM. 4, 2004, PP.1340-1382.
- CANALDA CRIADO, S., *ACUERDOS MARCO TRANSNACIONALES Y DERECHOS SOCIALES*, VALENCIA, TIRANT LO BLANCH. 2016.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe VI: Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

and Trade for Development, Geneva, United Nations Publication, 2013.

- CERNIC, J.L., "Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Analysis of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises", *Hanse Law Review*, Bremen, vol. 4, 2008, pp. 71-102.
- COE, M.N., DICKEN, P. y HESS, M., "Global production networks: realizing the potential", *Journal of Economic Geography*, Oxford, vol. 8, núm. 3, 2008, pp. 271-295.
- DAUGAREILH, I., "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES: ANÁLISIS CRÍTICO Y PROSPECTIVA JURÍDICA", *CUADERNOS DE RELACIONES LABORALES*, Madrid, vol. 27, núm.1, 2009, pp. 77-106.
- DEAKIN, S., "LEGAL ORIGIN, JURIDICAL FORM AND INDUSTRIALISATION IN HISTORICAL PERSPECTIVE: THE CASE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AND THE JOINT-STOCK COMPANY", *SOCIO-ECONOMIC REVIEW*, VOL. 7, 2008, PP. 35-65.
- DEAKIN, S., LELE, P. Y SIEMS, M., "THE EVOLUTION OF LABOUR LAW: CALIBRATING AND COMPARING REGULATORY REGIMES", *INTERNATIONAL LABOUR REVIEW*, GÉNOVA, VOL. 146, NÚM. 3-4, SEPTIEMBRE-DICIEMBRE DE 2007, PP. 133-162.
- EUROPEAN COMMISSION, *Database on Transnational Company Agreements*, 2018. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.
- FICHTER, M., HELFEN, M. y SYDOW, J., "Regulating Labor Relations in Global Production Networks. Insights on International Framework Agreements", *Internationale Politik und Gesellschaft*, Berlín, vol. 2, 2011, pp. 69-86.
- , y SYDOW, J., "Using Networks Towards Global Labor Standards? Organizing Social Responsibility in Global Production Chains", *Industrielle Beziehungen*, 2002, pp. 357-380.
- HAMMER, N., "International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining", *Transfer: European Review of Labour and Research*, Bélgica, vol. 11, núm. 4, 2005, pp. 511-530.

- HASSEL, Anke, "The Evolution of a Global Labor Governance Regime", *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, Belfast, vol. 21, núm. 2, pp. 231-251.
- HEPPLE, Bob, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford, Hart Publishing, 2005.
- HILLMAN, A. L. Y URSPRUNG, H. W., "MULTINATIONAL FIRMS, POLITICAL COMPETITION, AND INTERNATIONAL TRADE POLICY", *International Economic Review*, Pensilvania, vol. 34, núm. 2, 1993, pp. 347-363.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. "The Regulation of Temporary Immigration as Part of New Forms of the Supply Chain: Segmenting Labour Rights for Workers", en Owens, R. y Howe, J. (eds.) *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Changes*, Oxford, Hart Publishing, 2016.
- MEYER, W. H., STEFANOVA, B., "Human rights, the UN global compact, and global governance", *Cornell International Law Journal*, Nueva York, vol. 34, núm. 3, 2001, pp. 501-522.
- MOSLEY, L. y UNO, S., "Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights", *Comparative Political Studies*, vol. 40, núm. 8, pp. 923-948.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe del Grupo de Trabajo especial tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Consejo de Administración 313.ª reunión*, Ginebra, 2012.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 5a. ed., Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2017.
- PAUL, J. R., "HOLDING MULTINATIONAL CORPORATIONS RESPONSIBLE UNDER INTERNATIONAL LAW", *Hastings International and Comparative Law Review*, San Francisco, vol. 24, núm. 3, 2001, pp. 285-296.
- QUAN, K., "Use of global value chains by labor organizers", *Competition and Change*, Leeds, vol. 12, num. 1, 2008, pp. 89-104.

- RAWORTH, K. y KIDDER, T., “Mimicking ‘lean’ in global value chains: It’s the workers who get leaned on”, en Bair, J. (ed.), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford, Stanford University Press, 2009.
- UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD), *World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment and Trade for Development*, Geneva, United Nations Publication, 2013.
- WEISS, Manfred, “Re-inventing labour law. The idea of labour law”, en Davidov, Guy y Langille, Brian (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, pp. 43-68.