

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO (Eds.)

ESTUDIOS SOBRE EL SINDICALISMO EN LA GLOBALIZACIÓN EN HOMENAJE A ISIDOR BOIX



AQUILAFUENTE.
A



Ediciones Universidad
Salamanca

ESTUDIOS SOBRE EL SINDICALISMO
EN LA GLOBALIZACIÓN
EN HOMENAJE A ISIDOR BOIX



WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO (Eds.)

ESTUDIOS SOBRE EL SINDICALISMO
EN LA GLOBALIZACIÓN
EN HOMENAJE A ISIDOR BOIX



Ediciones Universidad
Salamanca

AQUILAFUENTE, 396

© Ediciones Universidad de Salamanca
y los autores

La publicación de este libro forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación
«*La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales.*
Impacto de la regulación europea y relevancia para España» (TRANSLAB II),
financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia,
Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del Grupo de Investigación Reconocido
«*Derecho, empresa y relaciones laborales*» (DERLAB) de la Universidad de Salamanca.

1ª edición: marzo, 2026

ISBN: 978-84-1091-216-8 (PDF)

ISBN: 978-84-1091-217-5 (POD)

DOI: <https://doi.org/10.14201/0AQ0396>

Ediciones Universidad de Salamanca

Plaza San Benito s/n

E-37002 Salamanca (España)

<http://www.eusal.es>

eusal@usal.es

Hecho en UE-Made in EU

Maquetación y realización:

Cícero, S.L.U.

Tel. +34 923 12 32 26

37007 Salamanca (España)

Impresión y encuadernación:

Nueva Graficesa S.L.

Teléfono: 923 26 01 11

Salamanca (España)



Usted es libre de: Compartir — copiar y redistribuir el material
en cualquier medio o formato Ediciones Universidad de Salamanca
no revocará mientras cumpla con los términos:

-  Reconocimiento — Debe reconocer adecuadamente la autoría,
proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios.
Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera
que sugiera que tiene el apoyo del licenciador o lo recibe por el uso que hace.
-  NoComercial — No puede utilizar el material para una finalidad comercial.
-  SinObraDerivada — Si remezcla, transforma o crea a partir del material,
no puede difundir el material modificado.

Ediciones Universidad de Salamanca es miembro de la UNE

Unión de Editoriales Universitarias Españolas

www.une.es

Obra sometida a proceso de evaluación mediante sistema de doble ciego



Catalogación de editor en ONIX accesible en <https://www.dilve.es/> CEP

Índice

Presentación	
WILFREDO SANGUINETI RAYMOND	9
I. SEMBLANZAS	
Isidor Boix, un militante por la esperanza	
JOAQUIM GONZÁLEZ MUNTADAS	17
Desde un solo lado. Desde el lado de los trabajadores de las cadenas globales de suministro	
LUCA NOGLER.....	23
II. EL ROL DEL SINDICATO EN LA GLOBALIZACIÓN	
Los sindicatos de trabajadores	
MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ	47
Globalización y sindicato: algunos aspectos problemáticos	
ANTONIO BAYLOS GRAU	57
La deslocalización del poder económico y el papel del sindicato	
GLORIA ROJAS RIVERO	73
III. PROBLEMAS DEL SINDICALISMO CONTEMPORÁNEO	
El menguado derecho de sindicalización en Latinoamérica	
MIGUEL CANESSA MONTEJO	101
IV. NUEVOS ESPACIOS Y NUEVOS INSTRUMENTOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL TRANSNACIONAL	
De una construcción nacional e internacional a una visión transnacional del sindicalismo. La mirada de una jurista sobre un escenario en dos actos	
ISABELLE DAUGAREILH	131

Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO.....	159
La participación de las organizaciones sindicales en los acuerdos marco globales del sector de la moda suscritos por empresas españolas MARÍA KATIA GARCÍA LANDABURÚ.....	183
La Directiva europea de diligencia debida como palanca para el desarrollo de la negociación colectiva transnacional FAUSTA GUARRIELLO	203
El Acuerdo Marco Global de Inditex como instrumento para la aplicación de la Directiva europea de diligencia debida WILFREDO SANGUINETI RAYMOND Y ROSA MORATO GARCÍA	221
La transnacionalización de la acción sindical internacional: del Acuerdo Marco Global de Inditex hacia un nuevo convenio de la OIT VÍCTOR GARRIDO SOTOMAYOR	243

PRESENTACIÓN

«Las cadenas de producción y distribución de las multinacionales constituyen (...) una estructura empresarial en la que están integradas aproximadamente la mitad de las personas asalariadas del mundo. Incidir en las condiciones de vida de este 50 % de la clase trabajadora del planeta sería (...) una aportación decisiva para construir el sistema jurídico mundial, mucho más allá del 50 % del mundo, ya que estas empresas tienen una decisiva influencia en los países de la casa matriz y en los productores y compradores de sus productos, es decir prácticamente el 100 %.»

Isidor Boix, *Por un sindicalismo europeo que asuma su dimensión mundial*, 2012

SON VARIAS LAS RAZONES que hacen de este un libro excepcional. La primera y más importante de todas es el motivo que se encuentra en su origen, que no es otro que el de expresar el reconocimiento, el afecto y la admiración que merece a los juristas del trabajo españoles, europeos y americanos que participamos en él, un sindicalista y una persona extraordinaria, de cuyos méritos y valor hemos sido testigos a lo largo de muchos años. Es indudable que, a estas alturas de nuestras vidas, todos hemos podido conocer a personalidades de singular mérito y condiciones sobresalientes. Muy pocos, sin embargo, si alguno, podríamos afirmar habernos encontrado con alguien que, con su trabajo paciente y cotidiano, haya conseguido contribuir a la puesta en marcha de procesos de cambio dotados de una aptitud real para favorecer la mejora de las condiciones de vida de mu-

chas personas. Y menos todavía en muy diversas partes del mundo. *Isidor Boix*, el protagonista de este libro colectivo, es una de esas raras personas, provistas de esa singular visión y esa fértil capacidad para ponerla en práctica, dando lugar a realizaciones que tantos otros consideraron no mucho tiempo antes meramente ilusorias o imposibles de plasmar.

Pero este libro no solo es especial por su propósito, sino por la temática que, con el fin de cumplirlo, aborda a lo largo de sus páginas. Porque los *Estudios sobre el sindicalismo en la globalización* que lo alimentan no constituyen una mera adición de análisis sobre temas relacionados con el desarrollo de la acción sindical internacional, con todo lo relevante que esto pueda ser, sino que, adoptando este punto de partida, buscan profundizar en el examen de aquello que constituye lo fundamental de la aportación de Isidor Boix a la renovación del sindicalismo del siglo XXI: el desarrollo de su dimensión transnacional, mediante la utilización de las cadenas mundiales de producción, de suministro o de valor lideradas por las empresas multinacionales como un espacio privilegiado para la proyección de los mecanismos de acción y defensa colectiva de los trabajadores en todo el mundo y la irradiación de los derechos fundamentales que les corresponden. Algo que ha supuesto, como le gusta a él decir, pasar de la necesaria denuncia de los males del mundo, mediante la publicación de comunicados y llamamientos a la solidaridad, a la puesta en marcha de mecanismos dotados de aptitud para hacerles frente desde la organización de los trabajadores que se asientan a lo largo de sus distintos eslabones, partiendo de los espacios y las oportunidades de nuevo cuño abiertos inesperadamente por el proceso de globalización.

Nada de esto era evidente, ni a finales de los años noventa ni en los primeros años de este siglo, cuando las multinacionales iniciaron, espoleadas por la presión de la opinión pública y las denuncias de los consumidores, la puesta en marcha de medidas y políticas de exigencia del respeto de los derechos laborales básicos por parte de los proveedores y contratistas situados en destinos remotos y menos protectores a los que encargaban la elaboración de los bienes que llevan sus marcas. Antes bien, la sospecha de la mayor parte de los estudiosos de este fenómeno, incluido quien esto escribe, era la de que se trataba de iniciativas de un cariz esencialmente publicitario. Dotadas, en cualquier caso, de una escasa capacidad para conseguir sus objetivos. El propio sindicalismo, tanto de base nacional como incluso internacional, no era ajeno a estas ideas. Y, por supuesto, actuaba en consecuencia. Sin que sea prueba de lo contrario la firma en esta misma etapa de los primeros acuerdos marco internacionales por parte de las federaciones sindicales

internacionales, ya que la función primigenia de estos no fue la de proyectar la tutela de los derechos laborales fundamentales hacia los trabajadores de los socios comerciales de las corporaciones que los suscribían, sino la de construir un espacio de diálogo y participación en el ámbito de los grupos multinacionales liderados por ellas, cuya aplicación se limitaba al personal de las sociedades integradas en los mismos.

Fue Isidor Boix, aunque seguramente no solo él, quien de forma temprana supo advertir la trascendencia que podían tener ese tipo de políticas y compromisos empresariales para la proyección global del sindicalismo y la protección de los derechos laborales de los trabajadores, no solo de los países del Sur donde se asientan los eslabones más débiles de esas cadenas, sino también del Norte en el que se sitúan las casas matrices que los impulsan. Y fue Isidor Boix también quien postuló inicialmente, en coherencia con ello, la necesidad de ir más allá del cuestionamiento de la unilateralidad de esas medidas, demandando la necesidad de participar, primero en los procesos de control de su aplicación, proponiendo el despliegue del sindicato como una fórmula eficaz para la identificación de los incumplimientos no detectables a través de las auditorías al uso, y más adelante en su formulación, mediante la suscripción de un nuevo tipo de acuerdo marco, dirigido a hacer realidad esa proyección del sindicato en toda la red de proveedores y contratistas de las empresas y a construir una estructura de gobernanza y gestión que favorezca el logro de sus objetivos preventivos y garantistas.

Lo que vendrá a continuación, como he afirmado en más de una ocasión, es historia conocida, marcada por grandes desafíos y enormes dificultades, pero también por importantes logros, especialmente en el ámbito de las más importantes empresas españolas del sector de la moda, situadas al frente de extensas cadenas de suministro desperdigadas a lo largo de decenas de países. Unos logros entre los cuales pueden contarse, entre otros, la solución del *caso Topy Top*, que tuve la ocasión de estudiar hace unos años en el Perú contando con la colaboración de sus principales protagonistas, y sobre todo la firma y el cada vez más potente desarrollo de las tres sucesivas versiones del *Acuerdo Marco Global de Inditex*, el coloso mundial de la *fast fashion*, la última de ellas llevada a cabo bajo el liderazgo de *Víctor Garrido*, el continuador de su labor sindical en este ámbito.

¿En qué momento se cruzaron nuestros caminos, dando lugar a la estrecha colaboración y el fluido intercambio entre académicos y sindicalistas de los que da testimonio este libro?

Es bien sabido que la reflexión científica, más aún en el ámbito del Derecho, resulta estéril sin un punto de apoyo o un espacio de encuentro con la realidad práctica sobre la que pretende proyectarse. La dificultad radica, por supuesto, en determinar cuál ha de ser ese punto de apoyo o en detectar dónde puede situarse ese espacio de encuentro. Todo ocurrió en nuestro caso de la manera más natural. Correspondiendo la iniciativa, por sorprendente que parezca, no a académico alguno, sino al protagonista de la experiencia sindical que vengo relatando, puesto que fue Isidor Boix, y no a la inversa, quien se aproximó a mí con ocasión de nuestra participación, hacia mediados de la primera década de este siglo, en el *Observatorio de la Negociación Colectiva* dirigido por el profesor Ricardo Escudero bajo el patrocinio de la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, con el fin de relatarme su experiencia, a la vista de mis orígenes y la proximidad en el tiempo del caso Topy Top, y proponerme que formase un grupo de trabajo dentro del mismo con el fin de analizar las experiencias de participación sindical en la aplicación de los por entonces llamados compromisos de responsabilidad social impulsados por las empresas multinacionales. Tuvo que vencer mi escepticismo inicial, no obstante. Así como mis reparos relacionados con la ausencia de fuentes desde las cuales obtener información fiable sobre el contenido de esos compromisos.

Este fue el principio de una cada vez más estrecha relación de intercambio y colaboración, que se plasmó inicialmente en un primer bloque de cuatro estudios sobre la materia, y que se prolongará luego desde la *Universidad de Salamanca*, a través de la puesta en marcha de sucesivos proyectos de investigación dedicados, respectivamente, al estudio de «La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española», el «Impacto laboral de las redes empresariales», «La construcción transnacional del Derecho del Trabajo» y «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales», este último ahora en ejecución, contando con la participación de un importante grupo de profesores de esta casa de estudios, acompañados de profesores de otras universidades españolas. Es más, pronto se producirá la internacionalización de nuestro grupo, a través de la incorporación de los profesores *Luca Nogler*, de la Universidad de Trento, e *Isabel Daugareilh*, de la Universidad de Burdeos, a los que se sumarán más adelante la profesora *Fausta Guarriello*, de la Universidad de Chieti y Pescara, y los profesores *Miguel Canessa* y *María Katia García Landaburú*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, todos los cuales participan en esta obra, así como otros destacados colegas de los espacios europeo y americano.

Se produjo, de tal modo, un muy singular proceso de retroalimentación, dentro del cual la praxis sindical estuvo en la base de la reflexión académica y sirvió para nutrirla y enriquecerla, dando lugar a resultados que, sin ella, seguramente hubieran sido más difíciles alcanzar. Allí están, para acreditarlo, los sucesivos libros, nada menos que una docena, que hemos ido publicando para promover desde diversas perspectivas el debate y la reflexión sobre la materia a lo largo de los últimos años, en varios de los cuales ha participado el propio Isidor Boix, en solitario o conjuntamente con Víctor Garrido.

Justo es, por todo ello, que quienes tanto hemos aprendido de la experiencia de Isidor Boix nos reunamos ahora en torno a este libro para dar testimonio de nuestra gratitud hacia él de la mejor —o quizá la única— manera como los académicos sabemos hacerlo: ofreciéndole los resultados de nuestro trabajo de investigación sobre el papel del sindicalismo en el siglo *xxi* y el espacio privilegiado que dentro de él corresponde a la acción sindical desarrollada en el espacio de las cadenas globales de valor. Este es un homenaje al que gustosamente se han sumado los profesores *Manuel Carlos Palomeque López* y *Antonio Baylos Grau*, muy queridos y reconocidos maestros del Derecho Sindical español. Y al que adhieren todos los investigadores del *Proyecto TRANSLAB II* de la Universidad de Salamanca, en el marco de cuyas actividades se inscribe por decisión de sus investigadores principales, quien esto escribe y el profesor *Juan Bautista Vivero Serrano*, que se suma con entusiasmo a este homenaje y suscribe las palabras de presentación que aquí concluyen.

Alba de Tormes, 28 de enero de 2026.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

I
SEMBLANZAS

ISIDOR BOIX, UN MILITANTE POR LA ESPERANZA

JOAQUIM GONZÁLEZ MUNTADAS

Ex Secretario General de FITEQA CC.OO.

DEBO ADVERTIR desde la primera línea que las páginas que siguen están redactadas desde la admiración y el profundo cariño hacia Isidor Boix, fruto de una larga amistad labrada al trabajar codo con codo durante veinticinco años, de 1988 a 2013, primero en la dirección de la Federación Estatal de la Industria Química de CC.OO. y, a partir de 2004, en FITEQA-CCOO, resultado de la fusión con la Federación de la Industria Textil y Piel.

La biografía sindical y política de Isidor no nace ni se limita a este cuarto de siglo como dirigente sindical de CCOO y del sindicalismo internacional. La suya es es, probablemente, una de las trayectorias más ricas y singulares que podemos encontrar en la vida política y social de nuestro país. Por ello creo útil ofrecer primero una breve cronología antes de referirme al tema central que anuncia el título de este libro –*Estudios sobre el sindicalismo en la globalización*– y, en consecuencia, a su trabajo en la defensa del trabajo decente y la solidaridad internacional.

Isidor nació el 25 de diciembre de 1939. Estudió en el Liceo Francés de Barcelona y obtuvo el Premio Extraordinario del Bachillerato en 1955. En 1965 se licenció como Ingeniero Industrial por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Barcelona (ETSIIB) y, ya en democracia, cursó la licenciatura en Derecho por la Universidad de Barcelona, que obtuvo en 1985.

Inició su actividad política y sindical antifranquista en 1957. Primero en el Moviment Socialista de Catalunya (MSC) y, a partir de 1958, en el PSUC-PCE,

donde formó parte del Comité de la Universidad de Barcelona, fue Secretario de la Cámara de Facultad de Ingenieros Industriales y organizador tanto de la Biblioteca de estudiantes como del «Aula de Cultura». Entre 1968 y 1975 fue responsable de la organización del PSUC en SEAT y, simultáneamente, entre 1973 y 1975, responsable del movimiento obrero del partido.

Vivió en el exilio entre 1961 y 1964, primero en Francia y después en la República Democrática Alemana. A su regreso sufrió los efectos más duros de la represión franquista: entre 1965 y 1969 fue despedido sucesivamente de Philips-Lámparas Z, Hijos de Miguel Mateu, Matesa (en Barcelona), Siemens (en Madrid) y del Servicio de Estudios del Banco Urquijo, a menudo por presiones directas de la Brigada Político-Social o al amparo del estado de excepción de 1969. Desde ese año y hasta 1975 vivió en la clandestinidad en Barcelona, con orden de «busca y captura» emitida por la policía franquista.

Entre 1975 y 1978 y luego entre 1980 y 1982, formó parte del departamento sindical del reconocido despacho laboralista de Albert Fina y Montserrat Avilés, participando en la negociación del primer convenio provincial del metal de Barcelona, así como en los de La Vanguardia, Catalana de Gas y otras empresas relevantes.

En 1982, Isidor Boix se reincorporó a CC.OO., primero en la Unión Comarcal del Baix Llobregat y posteriormente en la Federación del Metal de CC.OO. de Catalunya, donde asumió la secretaría de acción sindical hasta 1998. Ese año se trasladó a Madrid para asumir la secretaría de acción sindical y política industrial de la Federación Estatal de Químicas y, más adelante, tras la fusión de esta federación con la de la Industria Textil, Confección y Piel, la responsabilidad de acción sindical y negociación colectiva de FITEQA-CC.OO. Desde estas funciones desempeñó un papel muy destacado en la negociación de los grandes convenios estatales de los sectores químico y textil –industria química, textil-confección, perfumería, Michelin, Firestone, Repsol, entre otros– y en procesos complejos como la reestructuración del sector de fertilizantes, especialmente tras la reconversión del grupo ERCROS entre 1991 y 1994, que afectó al conjunto del sector en España.

Resulta imprescindible para comprender en toda su dimensión el trabajo de Isidor, situarlo en el ámbito sindical en el que desarrolló su actividad esencial: FITEQA-CC.OO. Esta organización construyó, a lo largo de los años, un modelo de negociación colectiva y una cultura organizativa muy particular, caracterizada por un clima poco frecuente de unidad, cohesión y corresponsabilización entre federaciones autonómicas y secciones sindicales de empresa. Esa cultura interna

—basada en la confianza, el debate y la corresponsabilidad— es la que permite que florezcan políticas sindicales innovadoras y, en ocasiones, atrevidas, como las que impulsó Isidor. Lo mismo ocurrió en otros ámbitos en los que FITEQA innovó: medio ambiente, políticas de igualdad, salud laboral, formación, organización del trabajo y, muy especialmente, los criterios de organización y gestión financiera que resultaron esenciales para garantizar el éxito colectivo.

En este ecosistema, Isidor destaca por una cualidad que forma parte de su identidad intrínseca: aportar rigor metodológico, solvencia técnica y seguridad jurídica. Quien ha negociado con él reconoce de inmediato su rasgo más distintivo: su extraordinaria capacidad de propuesta. No se trata de teorizar, sino de algo completamente práctico: Isidor no concibe acudir a una negociación sin una propuesta escrita, desarrollada y argumentada, casi siempre en forma de nuevo artículo del convenio o acuerdo que sustituir, modificar o añadir. Esta actitud marca una diferencia radical con la práctica —muy extendida— de esperar a que la otra parte proponga para después reaccionar. Isidor no espera: propone, corrige, reformula y vuelve a proponer. Este modo de trabajar desconcierta con frecuencia a la contraparte, empresarial o institucional, acostumbrada a llevar la iniciativa.

A esa capacidad de iniciativa se suma otra cualidad escasamente común en el mundo de la negociación, tanto empresarial como sindical: el mínimo peso que concede al ego personal. Isidor no está pendiente del «qué *dirán*», ni se aferra a posiciones por orgullo o por temor a la rectificación. Esta libertad le permite negociar con valentía, asumir riesgos cuando es necesario y ser flexible cuando conviene, sin perder de vista el objetivo final.

He querido enmarcar el inmenso trabajo que Isidor ha realizado por el trabajo decente, los derechos laborales y el sindicalismo global. Porque nada de esto habría sido posible sin una realidad sindical que situara este frente de trabajo como una prioridad colectiva ineludible para el conjunto de la organización. Había que desterrar la concepción de que las relaciones internacionales se limitan a meras declaraciones o gestos «diplomáticos» y construir, en su lugar, una auténtica acción sindical Internacional estrechamente vinculada a las secciones sindicales de las empresas y grupos industriales. Solo a través de esta conexión dejan de ser buenas intenciones abstractas y se transforman en un frente real del sindicato, capaz de controlar, exigir participación y garantizar el cumplimiento de los compromisos de las empresas que tantas veces resultan vacíos cuando se quedan únicamente en declaraciones.

Ese es, en realidad, el eje central del modelo que quisimos construir e impulsar en FITEQA, con Isidor como uno de los principales protagonistas. No delegar la función sindical en las ONG, sino convertir al sindicato en el actor central de la política de responsabilidad social de las empresas. Por ello, introdujimos en los grandes convenios colectivos del sector, y en particular en los acuerdos con grupos industriales, el derecho de información, y posteriormente el de participación efectiva. No hubiera sido posible la creación en 2005 de la Red Sindical España–Latinoamérica del Grupo Repsol –de la que Isidor fue responsable hasta 2013– sin el Acuerdo Marco que regula la negociación colectiva y contiene instrumentos esenciales de participación sindical sobre la política industrial y social de la empresa. Tampoco sería comprensible la potencia del Acuerdo Marco Global firmado con Inditex en 2007 sin la fuerte presencia organizada de CC.OO. en las fábricas y centros logísticos del grupo. Esa presencia fue el punto de apoyo que permitió superar resistencias, contradicciones y dudas internas en la dirección de Inditex.

Isidor es un activista del sindicalismo global, un defensor vehemente de su necesidad e importancia. Por ello es profundamente crítico con las prácticas del sindicalismo internacional que se limitan a meras declaraciones o comunicados en redes sociales ante ataques o incumplimientos de los derechos humanos en empresas europeas o en sus cadenas de suministro. De igual modo, es profundamente crítico con el comportamiento de sindicalismo de los grandes grupos industriales europeos, estadounidenses o japoneses que eluden su responsabilidad, viviendo de espaldas a las actuaciones de sus empresas cuando vulneran derechos fundamentales en otros países.

Ahí reside su marca personal: su visión y su compromiso profundo con la solidaridad internacional. De ahí su insistencia en exigirla, en recordarla y practicarla activamente. Y por eso publica artículos en las fechas cercanas a la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, recordando que no es el día de mirarse el ombligo, sino de fijar la mirada en las realidades del trabajo global donde la vulneración de derechos es cotidiana.

Su metodología y práctica es clara: viajar al lugar de los conflictos. Con el propósito de conocer la realidad, controlar, intervenir en el conflicto, negociar soluciones. Viajar para conocer, para controlar, para intervenir, para negociar. Ha realizado 65 viajes para visitar 150 fábricas en 17 países: Argentina (3), Bangladesh (4), Brasil (3), Bulgaria-Rumanía, Camboya (2), China (10), Colombia (3), Ecuador (2), Egipto (2), India (2), Jordania, Marruecos (8), Myanmar (2), Perú (7), Portugal (4), Turquía (5), Vietnam (6). Viajes destinados a garantizar el cum-

plimiento de los códigos de conducta de las empresas españolas y, en no pocas ocasiones –como en Brasil, Portugal, Turquía o Perú– a participar en las negociaciones junto con los sindicatos locales para resolver conflictos de vulneración de derechos humanos. Otras veces, acompañado por algún compañero o compañera de CC.OO. de la empresa principal española.

Viajar para formar, para controlar e intervenir: esa es la regla de Isidor. Y otra más, nada común –que afortunadamente ha heredado Víctor Garrido, el relevo de Isidor en este campo– informar rigurosamente. Informar siempre a los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal y, en la mayoría de las ocasiones, publicar un riguroso informe sobre la realidad económica, política, social, laboral y sindical del país visitado. Ahí están, en su blog, los informes sobre China, Marruecos, Vietnam ... que incluso han terminado en manos de embajadas.

Un ejemplo que lo ilustra son los viajes a Bolivia, Ecuador y Colombia tras las denuncias publicadas sobre el conflicto en relación con la incidencia de la actividad extractiva de Repsol en las condiciones de vida de los pueblos indígenas y la aplicación del Convenio 169 de la OIT sobre los derechos de los mismos. Ante la exigencia de la sección sindical de CC.OO. reclamando información a la empresa, se acordó que Repsol debía proporcionar toda la información y garantizar puertas abiertas en estos países. El informe de Isidor de aquellos viajes influyó positivamente en las dinámicas de la empresa tras ser discutido en su consejo de administración.

El rico bagaje de Isidor Boix en la acción sindical internacional tiene una lógica profundamente arraigada en el centro de trabajo como condición necesaria. Él es plenamente consciente del desafío intrínseco que supone superar la sensación de lejanía de que *«lo que ocurre lejos no nos incumbe»*. Este es, en realidad, uno de los desafíos centrales del sindicalismo contemporáneo: lograr convertir en propias las injusticias que se viven en rincones lejanos del planeta, tanto en los centros de trabajo de las multinacionales europeas como en sus cadenas de suministro.

En este punto resulta útil, por esclarecedor, recordar uno de los argumentos que quienes hayan leído la abundante literatura sindical y política de Isidor –o quienes lo hayan escuchado en las innumerables conferencias y clases magistrales que ha impartido por toda España y Europa– reconocerán de inmediato. Es la idea que concentra el núcleo esencial de su pensamiento sobre la justicia social, la sostenibilidad y el trabajo decente en el mundo:

«La acción sindical por el trabajo decente no es solo un acto de solidaridad: es la conciencia de que los derechos humanos fundamentales están interrelacionados en

todos los rincones del planeta. Por eso, la solidaridad –imprescindible para cualquier proyecto de progreso y, en particular, para el sindicalismo– debe entenderse no solo como un beneficio para quienes la reciben, sino también para quienes la ejercen. Solo cuando los derechos se globalizan pueden disfrutarse y defenderse plenamente, tanto en los lugares más vulnerables como en aquellos más privilegiados.»

Esta es la lógica invariable que ha guiado siempre la acción sindical global de Isidor: conseguir que el sindicalismo del Norte –social y geográfico– supere la distancia con el Sur –también social y geográfico–, asumiendo que los derechos o se defienden en todas partes o terminan debilitándose en cualquier lugar.

Isidor Boix tiene cristalizada una idea que ha guiado toda su trayectoria: el sindicalismo debe ocupar y liderar su propio espacio, no debiendo delegar sus funciones esenciales en las ONG. Esto no impide, al contrario, que construya ámbitos estables de colaboración y coordinación con estas organizaciones y con otros actores sociales –administraciones, universidades, empresas, patronales– desde posiciones que no siempre son idénticas, pero sí pueden ser complementarias. El Foro Social de la Industria de la Moda de España, del que fue impulsor y protagonista destacado, es una clara muestra de esa capacidad: un espacio de diálogo que reúne a ONG especializadas en derechos humanos y sostenibilidad, a grandes empresas del sector, a asociaciones empresariales, a administraciones públicas, a universidades y a los sindicatos más representativos, bajo el denominador común del compromiso social.

Este es, en definitiva, un breve perfil de un luchador, un sindicalista y un intelectual sobre cuya figura se necesitarían centenares de páginas para recoger la totalidad de su actividad y su compromiso con el bien común. Esta brevedad puede suplirse leyendo los libros que ha publicado, sus decenas de artículos o el contenido de su blog.¹ En todos ellos aparece, de forma constante, una convicción que impregna su vida personal, política y pública: no basta con denunciar los males del mundo ni con repartir lecciones sobre lo que deben hacer los demás. Lo verdaderamente decisivo es la organización de las personas capaces de integrar su interés individual en un proyecto común, en la defensa solidaria de los derechos conquistados y de aquellos que aún están por conquistar.

Porque toda la vida de Isidor Boix ha sido la de un militante optimista, incansable en su empeño por conquistar –y transmitir– la esperanza.

¹ <https://isidorboix.wordpress.com/>

DESDE UN SOLO LADO. DESDE EL LADO DE LOS TRABAJADORES DE LAS CADENAS GLOBALES DE SUMINISTRO*

LUCA NOGLER

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro

Università degli Studi di Trento

SUMARIO: 1. La impronta de un sindicalista que ha escrito la historia de la acción sindical transnacional. 2. El reconocimiento y el alcance global de la actividad sindical 3. poder de mercado y trazabilidad de la producción: ¿hacia la inclusión de la sostenibilidad social?

1. LA IMPRONTA DE UN SINDICALISTA QUE HA ESCRITO LA HISTORIA DE LA ACCIÓN SINDICAL TRANSNACIONAL

«**D**ESDE UN SOLO LADO. Desde el lado de los trabajadores» es una frase que Giacomo Brodolini escribió en un manifiesto del Partido Socialista Italiano¹, al que se afilió en 1948. En diciembre de 1968 fue nombrado

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano. La traducción del texto original en lengua italiana ha sido realizada por los profesores Wilfredo Sanguineti Raymond y Rosa María Morato García.

¹ AA.VV., *Le Immagini del socialismo: comunicazione politica e propaganda del PSI dalle origini agli anni ottanta*, Marsilio Editore.

Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el primer gobierno de Mariano Rumor (1968-1969) y desde ese cargo promovió el Estatuto de los Trabajadores que sería aprobado dos años más tarde por el Parlamento italiano. Brodolini se mantuvo del lado de los trabajadores incluso cuando desempeñó el mencionado encargo institucional, como lo demuestra el hecho, inaudito en aquella época, de que pasara la noche de fin de año de 1969 en la tienda de campaña montada en la via Veneto de Roma por los trabajadores de la fábrica romana Apollon, en lucha por la defensa de sus puestos de trabajo, llevando a los trabajadores de Avola la solidaridad del Ministerio tras la muerte de dos compañeros asesinados por la policía el 2 de diciembre de 1968.

Esta postura que caracterizaba a Brodolini, la he visto en directo al frecuentar a Isidor Boix entre Salamanca y Trento, cuando con mi amigo Wilfredo Sanguineti Raymond construimos una conocida red de estudios sobre la protección del trabajo en las cadenas globales de valor, que Isidor y su sucesor, Víctor Garrido, alimentaron con el testimonio continuo de su muy valiosa experiencia sindical. Algún día alguien sistematizará y estudiará el impacto que ha tenido la considerable cantidad de estudios que han surgido dentro o por impulso de los miembros del laboratorio salmantino. En Italia, cabe destacar los estudios pioneros publicados en varios números del *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, todos dedicados al tema «*Diritti nazionali e violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro*».² En el número 2 de 2020, el propio Isidor Boix escribió sobre «*L'accordo quadro globale Inditex: un modello di azione sindacale globale. Un bilancio dopo la firma di rinnovo e dell'ampliamento del 2019*».³ Por Salamanca han pasado todos los jóvenes autores italianos de monografías sobre el tema: Michele Murgio⁴, Federico Micheli⁵,

² Posteriormente recopilados en F. GUARRIELLO y L. NOGLER (Eds.), *Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro*, Milán, Franco Angeli, 2024.

³ *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2020, p. 227 y ss.

⁴ *Global Value Chains e diritto del lavoro, problemi e prospettive*, Padova, Cedam, 2021.

⁵ *Il lavoro nelle catene globali del valore. Strumenti e tecniche di tutela*, Torino, Giappichelli, 2023.

Riccardo Tonelli⁶, Cinzia Carta⁷ y Mariangela Zito⁸. Otros participantes más jóvenes están abordando el tema en el sector marítimo⁹ y en el agrícola (Arianna Abbasciano), en función del perfil empresarial del sujeto económico (Vittoria Parroco); mientras Marco Mocella, que participó en este grupo de investigación desde la fase inicial dedicada a las redes empresariales, investiga por su parte el papel de las ONG¹⁰. Se trata solo de una parte de los estudiosos y estudiosas italianos que han participado en la red salmantina. Todos los españoles, italianos, latinoamericanos, franceses y alemanes que forman parte de esta red de larga duración estarían de acuerdo en caracterizar la forma de concebir la acción sindical de Isidor Boix Lluch con la frase: «desde el lado de los trabajadores de las cadenas de suministro globales». Muchos proclaman estar del lado de los trabajadores; solo una minoría lo está en su acción concreta; una minoría de la minoría consigue luego tener un impacto concreto en la vida real de los trabajadores; y, por último, solo poquísimos, al menos hasta ahora, han logrado construir formas de acción realistas —la práctica siempre lo complica todo— para afrontar, ¡no pretendo que lo resuelvan!, el problema más evidente provocado por la globalización: la condición de los trabajadores de los eslabones más débiles de las cadenas de suministro globales. Isidor Boix Lluch forma parte de este círculo muy reducido de personas.

En Pasión por el sindicalismo (mis recuerdos), 1ª parte: *Mis recuerdos hasta 1977* (Madrid, 2014), Isidor Boix Lluch desarrolla, desde su punto de vista privilegiado, como dice también el título, una historia de la *Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras* (FITEQA-CC.OO.), en la

⁶ *Standardizzazione tecnica e diritto del lavoro. Un percorso di ricerca*, Napoli, Jovene, 2025.

⁷ *Lavoro e responsabilità dell'impresa nello spazio giuridico globale*, Torino, Giappichelli, 2025.

⁸ *Diritto del lavoro e globalizzazione. Strategie e pratiche degli attori della contrattazione collettiva transnazionale*, Milano, Franco Angeli, 2025.

⁹ C. FAGGIONI, *Gli obblighi di due diligence nel settore marittimo*, in F. Guarriello (a cura di), *Impresa ediritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, Milano, Franco Angeli, 2025, p. 153 ss.

¹⁰ Todos sus trabajos se publican en la obra de acceso abierto R. M. MORATO GARCÍA y C. SOLÍS PRIETO (Eds.), *Hacia un modelo europeo de diligencia debida en materia de derechos humanos laborales*, Editorial Laborum, 2026. (<https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/book/979-13-88025-36-5>)

que ocupó el cargo de secretario de acción sindical y negociación colectiva desde 1989 hasta 2005 y luego el de secretario de Acción Sindical Internacional a partir de 2013. En el prólogo, el secretario general de la federación afirma que estos recuerdos son «parte de nuestra historia». Isidor regresó a Cataluña en 1964, con motivo de la fundación de las *Comisiones Obreras*, para ejercer la militancia sindical en importantes empresas, como Lámparas Z, Siemens, Banco Urquijo y Solvay. Tras la proclamación del estado de excepción en 1969 y hasta 1975, vivió clandestinamente en Barcelona bajo el seudónimo de Ignasi Bruguera, ya que era objeto de una «orden de búsqueda y captura» por parte de la policía franquista.

Fue así como, en su calidad de secretario de acción sindical internacional, Isidor entró en contacto con la experiencia empresarial española de mayor éxito mundial, es decir, con Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex), que en la página web de la bolsa italiana se describe brevemente indicando que se encuentra «especializada en la creación, producción y distribución de ropa y accesorios para hombre, mujer y niño»¹¹. La actividad del grupo se organiza en torno a cinco familias de productos: ropa, lencería, calzado, complementos y artículos para el hogar, muebles, ropa de hogar, para el baño, etc. La facturación por fuente de ingresos se distribuye entre las ventas en tiendas propias (91,3 %), franquicias (7,8 %) y otras (0,9 %). A finales de enero de 2021, la comercialización de sus productos estaba garantizada a través de una red de 6.477 puntos de venta repartidos por marca entre Zara (1.939), Bershka (971), Stradivarius (915), Pull & Bear (864), Massimo Dutti (682), Oysho (556), Zara Home (482) y Zara Kids (68). Cada una de las marcas mencionadas¹² se dirige a un público diferente. La distribución geográfica de la facturación es la siguiente: España (15,4 %), Europa (50,7 %), América (17,6 %) y otros países (16,3 %).

Cuando se fundó en 1985, Inditex S.A. solo gestionaba la marca Zara. En 1995 adquirió el grupo de ropa y accesorios de alta gama para hombre y mujer

¹¹ No existe el «estilo Zara» ni el «estilo Bershka», sino una tendencia a emular la alta costura a precios asequibles para todos.

¹² Zara es la única cadena cuya oferta proviene principalmente de su propia producción, mientras que las demás recurren a la producción por cuenta de terceros o compran los artículos directamente a los proveedores. Esto explica por qué, de sus 161.281 trabajadores —de 182 nacionalidades diferentes, que trabajan en 60 mercados—, la mayoría trabaja en las tiendas, ya que la venta al por menor es la actividad principal. Mientras que solo el 0,5 % de ellos trabaja en fábricas.

Massimo Dutti y creó *Pull and Bear*, ropa casual para jóvenes de entre 13 y 25 años. En 1999 compró *Stradivarius*, marca dirigida al público femenino joven de entre 20 y 30 años. Al mismo tiempo, creó *Bershka*, cadena de tiendas con una imagen vinculada a la música, las tendencias adolescentes y las nuevas tecnologías para el público femenino y masculino de entre 13 y 25 años. Entre las otras marcas, cabe destacar: *Oysho*, especializada en moda deportiva y lencería femenina; *Uterque*, centrada en accesorios de alta calidad; *Tempe*, empresa de calzado diseñado y distribuido para todas las marcas desde el Centro Internacional de Elche (Alicante); *Lefties*, cadena española de tiendas de moda *low cost* para mujer, hombre y niño; *Zara Home*, especializada en artículos para el hogar.

El título de un artículo publicado el 31 de diciembre de 1989 en el diario estadounidense *New York Times*: «*Moda: dos nuevas tiendas se suben al carro de la moda rápida*» introdujo en el lenguaje el eslogan (*fast fashion*) que todavía hoy describe de mejor manera la estrategia de producto seguida por Inditex. Este se originó con la apertura de dos nuevas boutiques en *Lexington Avenue*, capaces de atraer la atención de «mujeres jóvenes en constante búsqueda de las últimas tendencias». En esa ocasión apareció por primera vez el término *fast fashion*, acuñado por la periodista Anne-Marie Schiro en el artículo ya mencionado, para referirse a una propensión por la «moda rápida» que ya había surgido en el siglo XIX, pero que no conquistó Nueva York hasta los años ochenta. Entre las nuevas aperturas citadas figuraba la primera tienda de Zara International en la Gran Manzana, en la esquina de la calle 59 con Lexington, descrita en aquel momento como «el puesto avanzado estadounidense de un fabricante y minorista español con 94 tiendas en España, 2 en Portugal y 2 en París». Los precios oscilaban entre los 5 dólares por unos guantes de punto y los 145 dólares por un abrigo con cuello y puños de piel sintética, minifaldas a 27 dólares, vestidos de punto metalizado a 43 dólares y jerséis de lana Shetland a 53 dólares. Por primera vez, incluso las mujeres menos acomodadas podían seguir las tendencias; y fue precisamente sobre sus deseos insatisfechos que Zara sentó las bases de su éxito. En realidad, la primera marca de «moda rápida» fue H&M, fundada en 1947 cuando el sueco Erling Persson abrió la tienda «Hennes» (que en sueco significa «sus cosas») en la ciudad de Västerås. La «M» del nombre fue añadida veinte años después, cuando Persson adquirió en 1968 la boutique de ropa masculina Mauritz Widforss. En los años sesenta le siguieron Topshop y Primark, mientras que Zara abrió en La Coruña en 1975, consiguiendo un éxito inmediato. El coloso español aplicó el modelo de producción de la «moda instantánea», en el que un equipo de diseñadores creaba nuevas

prendas basándose en las últimas tendencias en tiempos redusidísimos¹³. El ritmo era tan veloz que el equipo solo necesitaba 15 días para diseñar la prenda estrella de la temporada, mientras que los costes se mantenían bajos gracias a la reducción de la calidad de los materiales y del trabajo.

Ahora bien, aunque inicialmente la *moda rápida* fue acogida como un fenómeno positivo, incluso como una «democratización de la moda», ya que está dirigido a hacer accesibles a todos las tendencias que antes estaban reservadas a unos pocos privilegiados, muy pronto emergerían sus aspectos negativos.

En primer lugar, el ritmo y los costes de producción, que se aceleraban año tras año, solo podían mantenerse trasladando la producción a países con bajos costes laborales, donde los trabajadores podían ser explotados con más facilidad. Existen varios vídeos que documentan investigaciones periodísticas al respecto. Una de las más famosas, realizada por la BBC y disponible en *YouTube*, se titula *The Dark Truth Behind Fast Fashion - Inside the Shein Machine* y denuncia las condiciones de trabajo en *Shein Village*, el laberinto de fábricas que constituyen el motor del mayor minorista de moda rápida del mundo, contraparte china de las grandes marcas históricas. Muchos trabajadores no tienen un salario fijo y se les paga a destajo 0,27 yuanes (unos 50 céntimos) por cada prenda producida, mientras que los pocos que tienen un contrato regular ganan como máximo 570 euros al mes produciendo 500 prendas al día. Los trabajadores llegan a *Guangzhou* desde las zonas rurales de toda China en busca de unos ingresos más altos. La zona se ha convertido en un polo industrial y el barrio conocido como *Shein Village* es una parte importante del mismo. Cada vez es más evidente que la moda barata tiene en realidad un precio muy alto, pero son los trabajadores y el medio ambiente quienes lo pagan.

Adicionalmente, un informe publicado en noviembre de 2023 por *Public Eye*, en colaboración con la *Campaña Ropa Limpia*, ha puesto de relieve el impacto climático de la *fast fashion*, con especial atención al transporte aéreo. Algunas cifras ayudan a comprender la magnitud del fenómeno: solo en 2022, la Unión Europea importó y exportó más de 387.000 toneladas de ropa. El equivalente a la carga transportada por 7.000 aviones de carga o 20 vuelos de mercancías al día. En este sistema, Inditex se confirma como líder indiscutible de la llamada «moda

¹³ E. BADÍA, *Zara, Come si confeziona il successo*, trad. it. F. Saltarelli, EGEA S.p.A., Milán 2017 (ed. orig. *Zara y sus hermanas*, LID Editorial Empresarial, Madrid 2008).

voladora». Según datos más recientes, en 2024 las emisiones relacionadas con el transporte de la multinacional española aumentaron un 10 %, alcanzando los 2,6 millones de toneladas de CO₂. Hoy en día, según Public Eye, el transporte representa alrededor del 20 % de la huella climática de una sola prenda vendida por Zara debido al uso masivo de vuelos de carga para sostener un modelo de producción ultrarrápido e igualmente insostenible. Precisamente, este tema centró la primera intervención de un accionista crítico, la *Fundación Finanzas Éticas*, que representaba a una coalición de organizaciones (Campaña Ropa Limpia, FAIR, Public Eye y Setem, todas ellas parte de la Clean Clothes Campaign), durante la junta de accionistas de Inditex celebrada el pasado 15 de julio. Según los activistas, Inditex trata de minimizar el impacto climático de sus operaciones logísticas, en particular su evidente dependencia del transporte aéreo. Un detalle significativo: en las 514 páginas de su memoria anual, la expresión «transporte aéreo» aparece solo una vez, y únicamente para citar un acuerdo relativo al uso de combustibles sostenibles para la aviación. De hecho, la empresa tiene previsto añadir un 5 % de combustible «verde» a los vuelos de carga que salen de Madrid. Pero, frente a los millones de toneladas de CO₂ generados cada año, esta medida parece una gota en el océano. O, más precisamente, una operación de *greenwashing*, útil para salvar más la propia imagen que el clima.

El conglomerado Inditex S. A. actúa como uno de los principales protagonistas dentro de este contexto extremadamente problemático, ya que su espacio de actuación empresarial resulta de lo más globalizado que se pueda imaginar. En el ejercicio 2022, la cadena de suministro de Inditex estaba formada por 1.729 proveedores que declararon utilizar 8.721 fábricas y dar trabajo a más de 3 millones de personas entre Asia, Europa, África y América. De allí que no sorprenda la composición de su actual Comité Sindical Global¹⁴, que se determina en función de las principales regiones y países de producción en la fecha de la firma del

¹⁴ El elemento innovador de este órgano, que distingue al Acuerdo Marco de 2019 de otros Acuerdos Marco que contemplaban la constitución de instancias de representación de los trabajadores del sector, es la participación en la toma de decisiones, no solo de los representantes de los trabajadores de la empresa matriz, sino también de los representantes de los trabajadores de la cadena de producción. El trabajo más completo sobre la experiencia sindical en Inditex es el de M. K. GARCÍA LANDABURÚ, *La participación sindical en el control de las cadenas mundiales de suministro- El caso Inditex como referente internacional*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2023.

Acuerdo Marco del que hablaré más adelante. El Comité está compuesto por un total de 9 miembros, distribuidos de la siguiente manera: África (1): Marruecos, Túnez, Egipto; América (1): Argentina, Brasil, México; Asia (4): Vietnam, Indonesia, Camboya, Myanmar, Bangladesh, Pakistán, India, Sri Lanka; Europa occidental (2): España y los demás países de Europa occidental; Europa oriental (1): Turquía y los demás países de Europa oriental. Un Comité de Coordinación de 4 miembros: 2 procedentes del movimiento sindical español (subrayando así la responsabilidad del sindicalismo de la casa matriz) y otros 2 procedentes de la cadena de suministro, estableciendo así que también en la organización es necesario un equilibrio entre los distintos intereses sindicales, que aunque animados por la solidaridad mutua no siempre coinciden.

La enorme expansión global que ha tenido Inditex se ha llevado a cabo mediante el contrato, que ha sido el instrumento a través del cual las multinacionales creadas según el Derecho occidental han construido los eslabones más débiles de sus cadenas de suministro en vastas zonas del planeta en las que ese Derecho y sus presupuestos culturales nunca han llegado a consolidarse: India, China, el sudeste asiático, Sudamérica, México, Turquía, Marruecos y muchas otras realidades que solo «a partir del siglo xx han entrado en competencia económica y cultural con Occidente»¹⁵ Esta contaminación crea una nueva *lex mercatoria* que prescindir del *sustrato de garantías políticas, económicas y sociales* que las constituciones occidentales nacidas después de la Segunda Guerra Mundial prevén en favor de quienes viven únicamente de su trabajo. En la economía transnacional que se ha afianzado con la globalización, el principal instrumento de regulación no es la ley, sino el contrato, que es la fuente de la producción y la distribución en serie a escala global. El contrato permite a las partes elegir la ley aplicable y el sujeto competente para resolver las controversias (foro competente o arbitraje internacional), así como establecer estándares comunes (calidad, plazos, pagos, trabajo, medio ambiente). En este sentido, el contrato se convierte en una especie de «ley privada» entre las partes (*lex contractus*). En las cadenas globales de valor (como en la *fast fashion*): una marca no produce directamente, sino que encarga la producción, el transporte y la distribución mediante un contrato. El contrato sirve para coordinar actividades desarrolladas en diferentes países; controlar plazos, costes y

¹⁵ F. GALGANO, *Libertà contrattuale e giustizia contrattuale*, in *Contratto e impresa/ Europa*, 2005, p. 514.

calidad; transferir responsabilidades y riesgos (a menudo a los proveedores más débiles). Aquí emerge también el lado problemático: el contrato se convierte en un instrumento de asimetría de poderes, utilizado por las multinacionales para imponer condiciones desfavorables. En España se ha mantenido el diseño de los modelos, que son creados por equipos de trabajadores en enormes espacios abiertos en cuyo centro se proyectan los datos de ventas para poder valorar las tendencias preferidas por los consumidores, la preparación minuciosa de cómo se exponen los productos en las tiendas¹⁶, la logística¹⁷ y la contratación.

Ahora bien, los laboralistas rara vez estamos en contacto con *ley en acción* que guía la actividad global de las empresas. No nos ha ayudado en esto el tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo, que, aunque supera el «simple» enfoque westfaliano interestatal, excluye la presencia de representantes de las multinacionales o de las organizaciones que se ocupan del trabajo en las cadenas de suministro. La lógica de la OIT separa la *ley en los libros* (los convenios y las recomendaciones) de la *ley en acción* y solo recientemente los análisis comienzan a considerar también el papel del *sistema de supervisión*¹⁸. Pero incluso este último está desfasado en relación con las fuerzas que actúan en el proceso de globalización. De hecho, este se dirige a los Estados y no a las multinacionales. La acción sindical aparece, por tanto, solo en relación con los convenios que la protegen, pero nunca respecto de sus resultados concretos. Las relaciones sindicales que se crean en virtud de la pertenencia a una misma cadena de suministro quedan, en consecuencia, eliminadas desde el principio. De la acción sindical transnacional a lo largo de las cadenas de suministro, la OIT no ve casi nada. Se trata de un terreno en el que, como dice Isidor, «la Organización Internacional del Trabajo

¹⁶ Las tiendas del grupo están diseñadas y organizadas para ver la mercancía. Todo está a la vista y es posible examinar los productos sin ser acosado por personal ansioso por vender. La eficacia de este sistema queda confirmada por los índices de ventas en relación con las visitas que registran las tiendas del grupo, muy superiores a la media del sector.

¹⁷ La rapidez del sistema logístico de Inditex hace que las tiendas no necesiten grandes almacenes, ya que no se acumulan existencias.

¹⁸ Para un intento de valorar estos informes, véase G. NESI, L. NOGLER y M. PERTILE (Eds.), *Child Labour in a Globalized World. A Legal Analysis of ILO Action*, Routledge, 2008.

no puede y la Organización Mundial del Comercio no quiere»¹⁹ entrar. Sobre los lugares donde producen los trabajadores de las cadenas de suministro de Marruecos o del sudeste asiático, el jurista, más o menos conscientemente, pone la inscripción *Hic sunt leones*, locución latina que significa «aquí hay leones», utilizada en los mapas antiguos para indicar territorios inexplorados, desconocidos y potencialmente peligrosos, más allá de los límites del mundo conocido. No en vano, el laboralista que más que ningún otro puede afirmar haber vivido del lado de los trabajadores, describe la violación extraterritorial de los derechos humanos en el trabajo como una tierra de nadie²⁰ y, como se sabe, *ignoti nulla cupidio*.

2. EL RECONOCIMIENTO Y EL ALCANCE GLOBAL DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

La actividad sindical de Boix a la que me he referido hasta ahora, luego continuada por Víctor Garrido, comenzó a principios de este siglo, cuando logró iniciar un diálogo entre la federación sindical del sector textil y de la confección del sindicato español *Comisiones Obreras* (FITEQA-CC.OO.) y la empresa gallega Inditex, que se convertiría en la multinacional española más importante del sector textil y de la moda. Esta primera experiencia de diálogo evolucionó después hasta convertirse en uno de los laboratorios más importantes para la creación de herramientas destinadas a facilitar el control de las cadenas de suministro de las multinacionales del sector.

El rápido y considerable crecimiento registrado por el grupo llevó a Inditex —en 2003— a preocuparse por desarrollar un sistema de control de su cadena de suministro. Este fue puesto en práctica a través de dos líneas de trabajo: la introducción de programas para mejorar las condiciones sociales y laborales y la introducción de programas de verificación del cumplimiento del Código de Conducta, adoptado en 2001. El año siguiente la empresa decidió reducir a la mitad el número de proveedores, pasando de 2.662 a 1.318 entre 2004 y 2005. Esta medida fue adoptada en consonancia con la política adoptada por Inditex

¹⁹ I. BOIX LLUCH, *L'accordo globale di Inditex: un modello di azione sindacale globale. Un bilancio dopo la firma del rinnovo e dell'ampliamento del 2019*, DLRI, 2020, 231.

²⁰ W. DÄUBLER, *Unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten*, en W. DÄUBLER, T. KLEBE y P. WEDDE (Hrg.), *BetrVG Betriebsverfassungsgesetz Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*, F.a.M., Bund Verlag, 2023, p. 81.

consistente en concentrar la producción en los fabricantes que alcanzasen niveles óptimos de cumplimiento del Código de Conducta. El primer paso para la aplicación de esta política fue la aprobación de la Estrategia de responsabilidad social y la creación del Departamento de Responsabilidad Social, encargado de aplicar las normas correspondientes y garantizar el cumplimiento del Código de Conducta de fabricantes y proveedores mediante visitas e inspecciones.

La participación sindical se inició con la firma en 2007 de un Acuerdo Marco Internacional con la FITTV (Federación Internacional de Trabajadores del Sector Textil, Vestuario y Calzado). Este acuerdo fue el primero en el sector de la producción de prendas de vestir sobre los derechos humanos y laborales fundamentales en la cadena de suministro. En 2009, Inditex firmó otro Acuerdo Marco, esta vez con UNI Global Union, al que seguirá la renovación del Acuerdo Marco Global con IndustriALL en 2014. La actual norma fundamental del sistema sindical transnacional de Inditex es, finalmente, el Acuerdo Marco Global suscrito con IndustriALL Global Union el 13 de noviembre de 2019. Dentro de este existe un pasaje decisivo, a través del cual se afirma que «Inditex reconoce a IndustriALL, a sus sindicatos españoles afiliados CC.OO.-I y UGT-FICA y, en general, a sus sindicatos a ella afiliados en los distintos países de su cadena de suministro, como sus contrapartes sindicales para los trabajadores dedicados a la producción de textiles, vestimenta y calzado». De este modo, la parte empresarial se adhiere al método de la reciprocidad. El sindicato no libra una *lucha de reconocimiento*, sino solo una *lucha por el reconocimiento* como interlocutor estable, es decir representativo, en la construcción de un orden centrado en normas que serán acordadas paso a paso de acuerdo con el método de la contratación colectiva.

A quienes han obtenido este reconocimiento fundamental y gozan, por tanto, de la reciprocidad, el Acuerdo Marco les reconoce el poder de co-juridificar la cadena de suministro: «los términos y condiciones del Acuerdo se aplicarán en toda la *cadena de suministro* de Inditex, incluidos los lugares de trabajo no representados por los sindicatos afiliados a *IndustriALL*. Las partes se comprometen a informar a los demás sindicatos en estos lugares respecto de los términos y condiciones acordados» (las cursivas son mías). ¿En qué consiste esa juridificación? En la aplicación por parte de todos los proveedores de los estándares de garantía de los derechos humanos en el trabajo que se establecen en *el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores de Inditex*, adjunto al Acuerdo Marco Global de *Inditex*.

En el Acuerdo se habla de «normas internacionales en materia laboral, incluidos los Convenios núm. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 159, 182

y 190 de la OIT, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, las Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector de vestuario y calzado, la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas». Más concretamente, se trata de normas que afectan a 14 ámbitos, todos ellos especificados en su contenido exacto por *el Código de Conducta*: «1. Prohibición del trabajo forzoso, 2. Prohibición del trabajo infantil, 3. Prohibición de discriminación, 4. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, 5. Prohibición de abuso o trato inhumano, 6. Seguridad e higiene en el trabajo, 7. Pago del salario, 8. Horas de trabajo no excesivas, 9. Trabajo regular; 10. Trazabilidad de la producción; 11. Salud y seguridad del producto, 12. Compromiso ambiental, 13. Confidencialidad de la información, 14. Implementación del código (14.1. Transparencia y sostenibilidad de los contratos; 14.2. Referencia a la legislación nacional y a convenios y acuerdos, 14.3. Control y supervisión del cumplimiento; 14.4. Comité de ética y canal de denuncias)».

La implementación sindical de estas garantías puede tener lugar, además de por el reconocimiento de la contraparte sindical, porque «Inditex se compromete a proporcionar información razonable sobre su cadena de suministro a IndustriALL. Para facilitar la implementación del Acuerdo y el fortalecimiento de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, Inditex proporcionará a IndustriALL información sobre sus proveedores a través de la Coordinación General del Acuerdo. Esta información debe incluir todos los datos necesarios que contribuyan a un mayor conocimiento sobre las características de las fábricas proveedoras». Este acto de transparencia hace posible la actividad de vigilancia y, sobre todo, de inspección («IndustriALL y los sindicatos afiliados tendrán acceso razonable a las fábricas proveedoras en la cadena de suministro de Inditex». El acceso a las instalaciones debe facilitarse según los mecanismos acordados entre la dirección de Inditex y la Coordinación. «IndustriALL se compromete a mantener la confidencialidad de toda la información proporcionada por Inditex y garantizará el uso adecuado de la misma por parte de los sindicatos afiliados»).

Cuando, siempre junto con Wilfredo Sanguineti, promovimos el conocimiento en Italia de la experiencia del Acuerdo Global de Inditex, pedí a Isidor Boix y

Víctor Garrido²¹ que comentaran el Acuerdo y proporcionaran información sobre su aplicación concreta. Se trata de un testimonio de las dificultades, incluso extremas, a las que se enfrenta una acción sindical transnacional, por lo que merece una cita extensa:

«Del 2005 al 2007, antes de la firma del AMI7, llevamos a cabo visitas a fábricas subcontratistas y reuniones con sindicatos locales y proveedores para proporcionar más información y verificar la aplicación del Código de Conducta en Marruecos, Portugal, Turquía y China. De esta fase es importante recordar y destacar algunos conflictos y su resolución positiva con los proveedores River Rich en Camboya y Topy Top en Perú²², pues merecen una consideración más atenta. A partir de febrero de 2007, un grupo de trabajadores de la empresa Topy Top constituyó un sindicato de trabajadores. Desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de ello, puso en marcha diversas prácticas que pueden considerarse antisindicales. Se constató que existían presiones continuas sobre los trabajadores para que abandonaran el sindicato, se impedía a los afiliados trabajar más de tres días a la semana para luego despedirlos por ausencia injustificada y, además, la empresa solía poner fin a la relación laboral, dejando llegar el vencimiento y no renovando los contratos de los directivos y trabajadores afiliados al sindicato. El Ministerio peruano de Trabajo (MTPE) tenía conocimiento de la situación, pero no podía hacer otra cosa que ordenar el cese de dichas prácticas e imponer el pago de una multa a la empresa peruana. La organización sindical local del sector textil, una vez conocidas las prácticas antisindicales emprendidas contra los trabajadores que se habían organizado colectivamente, solicitó una reunión con los directivos de Topy Top con el fin de aplicar los códigos de conducta de los dos mayores clientes de la empresa, Inditex y Gap, que reconocían la libertad de asociación, cuyo ejercicio no podía ser restringido. A dicha reunión también asistieron representantes de Inditex, Gap y de la Federación Sindical Internacional del Sector Textil (FITTVIC). El resultado de la reunión fue la suscripción de un acuerdo que, además de resolver el conflicto, debe considerarse precursor del primer Acuerdo Marco, adoptado ese mismo año, y de los acuerdos posteriores que, a partir de 2014, pasarán a denominarse «globales». El Acuerdo firmado en Lima preveía, en primer

²¹ Víctor Garrido es copresidente internacional del sector textil, confección, cuero y calzado y coordinador internacional del Acuerdo Marco Global entre Inditex e Industria-LL Global Union.

²² W. SANGUINETI RAYMOND (Dir.), M. K. GARCÍA LANDABURU y M. VIVAS PONCE, *Empresas multinacionales, responsabilidad social y derechos Laborales en el Perú. La experiencia de TOPY TOP*, CICAJ, Lima, Informe de Investigación núm. 1, 2013 .

lugar, el reconocimiento del sindicato como interlocutor válido, y además se asumían una serie de compromisos por parte de todos los interlocutores, especialmente Topy Top, que se obligó a readmitir a los trabajadores víctimas de prácticas antisindicales en las mismas condiciones y términos que tenían antes de la extinción de la relación laboral y a abonarles los salarios que habían dejado de percibir durante el periodo en que la relación estuvo interrumpida. Asimismo, con el fin de promover las relaciones laborales, se diseñó un plan de formación de directivos, supervisores y representantes sindicales gestionado por la FITTVC con el apoyo financiero de Inditex y Gap. El acuerdo de Lima no solo resolvió el conflicto específico con Topy Top, sino que también sentó las bases para una nueva era de cooperación entre multinacionales y federaciones sindicales internacionales. Este acuerdo fue fundamental para el desarrollo de los Acuerdos Marco Globales, demostrando que la colaboración entre las diferentes partes interesadas puede abordar eficazmente los problemas antisindicales en las cadenas de suministro globales. Así, gracias a la intervención de la Federación Internacional de Sindicatos, de CC.OO. y del Departamento de RSE de Inditex, se logró llegar a acuerdos formales con las empresas proveedoras para la readmisión de todos los líderes sindicales despedidos (93 y 30, respectivamente) y obtener el reconocimiento del sindicato y de su actividad en las empresas. En ambos casos, estas experiencias constituyen importantes puntos de referencia para la posterior actividad sindical en esos países, y las organizaciones sindicales de ambas empresas se han convertido en partes esenciales del sindicalismo en la industria textil local»²³.

También debo precisar que, según el Acuerdo Global de Inditex, «las Partes acuerdan informarse mutuamente sobre cualquier incumplimiento del acuerdo, tan pronto como se descubra el incumplimiento, para permitir la implementación lo más temprana posible de un plan de acción de remediación. Cuando un sindicato local detecte cualquier incumplimiento potencial con respecto a la aplicación de este Acuerdo en cualquiera de los proveedores de Inditex que no puedan resolverse a nivel de fábrica, este deberá notificarlo a su experto sindical correspondiente y al miembro del Comité Sindical Global correspondiente a su cluster, o en su defecto a la Coordinación General, que lo pondrán en conocimiento de los representantes de Inditex e IndustriALL designados para tales fines y que tomarán aquellas acciones que correspondan para su resolución».

²³ La traducción al italiano del Acuerdo y sus anexos, así como los comentarios de los dos sindicalistas españoles, están disponibles en acceso abierto en la página web: <https://www.fondazionebrodolini.it/pubblicazioni/i-quaderni/accordo-quadro-globale-inditex-guida-lettura>

Como he explicado anteriormente, el Derecho del Trabajo se ocupa de las condiciones de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena. El Acuerdo Marco, por el contrario, afronta un desafío mucho más ambicioso y difícil: sacar a los trabajadores contratados por los proveedores del ámbito de dominio exclusivo de su propio empleador, para que estos puedan disfrutar también de los complejos beneficios generados por la cadena de suministro de la que forman parte. A tal efecto, el eslabón fuerte de la cadena «se compromete activamente a utilizar toda su influencia para garantizar que los proveedores y fabricantes de Inditex respeten los derechos humanos», incluidos los derechos laborales y sindicales, en los centros de trabajo de la cadena de suministro de Inditex. Quien emprende este camino puede aspirar a ser considerado un sujeto que hace un uso responsable de su poder de mercado global. Más concretamente, Inditex ha tenido el mérito de ir más allá del ámbito que, siguiendo la estela de los sistemas de *common law*, se había convertido en el terreno preferente para la imposición de obligaciones preventivas frente al riesgo de vulneraciones de los derechos humanos en el trabajo: el grupo de empresas unidas por un vínculo societario que confiere a la empresa matriz un poder de dirección y control que representa el factor de justificación de esa imposición²⁴.

Tampoco debe ocultarse que la forma de actuar responsable a la que me estoy refiriendo tiene como punto de referencia la mistificación que se encuentra implícita en el reconocimiento formal de los sujetos estatales dentro del Derecho Internacional Público. La globalización ha puesto de manifiesto que un número significativo de esos Estados no está en condiciones, o incluso no tiene la intención, de garantizar un poder administrativo y jurisdiccional eficaz (*rule of law*) que confiera efectividad a su legislación laboral nacional. En los casos más llamativos se habla de los denominados *failed states*. A este respecto, conviene señalar que, en la actualidad, la mayoría de los trabajadores que integran la cadena de suministro de Inditex se encuentran en Asia, con el mayor número de trabajadores en Bangladesh (929.404), mientras que el número menos significativo de trabajadores se encuentra en Latinoamérica, ya que, tras varios escándalos, Inditex llegó a la conclusión de que no era posible garantizar que los proveedores de estos

²⁴ Véase, por todos, así como para otras referencias, V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali di valore*, Turín, Giappichelli, 2020.

países respetaran la legislación local, ni garantizar la trazabilidad de la cadena de suministro.

De hecho, en 2011 Inditex se enfrentó a una crisis tanto reputacional como legal en Brasil, cuando la cadena de televisión brasileña *Band* decidió hacer público un reportaje en el que sus reporteros acompañaban a representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil, asistidos por las fuerzas del orden, en una operación para liberar a 15 trabajadores, en su mayoría inmigrantes bolivianos y peruanos, que trabajaban en condiciones degradantes en dos talleres clandestinos de São Paulo. Entre ellos había también un niño de 14 años. Los trabajadores liberados no solo estaban obligados a trabajar en condiciones degradantes en términos de seguridad e higiene laboral, sino que se encontraban en una situación de «*servidumbre por deudas*», por lo que trabajaban para pagar una deuda sin posibilidad de alejarse del entorno laboral.

Una vez abierta la caja de Pandora, se detectaron múltiples vulneraciones contra los trabajadores de las empresas implicadas en el escándalo, entre ellas el pago irregular de los salarios, la falta de seguridad e higiene en el lugar de trabajo y la discriminación por motivos étnicos. Entre las empresas que cometían estas infracciones se encuentra el fabricante de ropa AHA, al que Inditex encargaba la fabricación de pantalones Zara. La reacción de la multinacional española fue ordenar inmediatamente a su proveedor el pago de una compensación económica a los trabajadores víctimas de tales vulneraciones e informar de lo ocurrido a la FITTVC, para que esta tomara medidas en defensa de los trabajadores. Así fue como, en septiembre de 2011, puso en marcha un programa de protección de los trabajadores de la industria textil ubicados en el país en cuestión. Este intercambio entre la multinacional y el sindicato internacional representa una clara manifestación de los compromisos de información recíproca asumidos en el Acuerdo Marco de 2007. Tras una investigación interna más exhaustiva, Inditex constató que dicho proveedor había cometido varias y graves violaciones del Código de Conducta incorporado al Acuerdo de 2007, ya que no solo existían deficiencias en materia de seguridad e higiene en el trabajo, sino que además el proveedor en cuestión había subcontratado la producción de las prendas de vestir sin la autorización previa y por escrito de la multinacional, apartándose totalmente de lo previsto en el código de conducta entonces vigente respecto de la configuración de la cadena de producción. En consecuencia, Inditex rompió definitivamente sus relaciones con dicha empresa local. A raíz de este incidente, Inditex llevó a cabo una revisión del sistema de producción de sus proveedores en Brasil, reforzando

los procedimientos de control y aplicando medidas acordadas con los sindicatos con el fin de consolidar las condiciones sociolaborales en las instalaciones de sus proveedores. El objetivo principal seguía siendo identificar, integrar, proteger y rehabilitar a las víctimas del trabajo forzoso o precario. Para ello, se definió una estrategia de intervención basada en tres ámbitos de actuación: controlar la cadena de suministro en Brasil, mejorar las condiciones de trabajo en el sector y apoyar la integración social de los migrantes. Además, la empresa se comprometió a informar y colaborar con la administración pública brasileña. La necesidad de monitorizar la cadena de producción en Brasil llevó a Inditex, en 2014, a realizar controles al 100 % de los productores al menos una vez cada seis meses. Se trataba de controles aleatorios y por sorpresa, con el fin de enviar la información recopilada a la Superintendencia Regional de Trabajo y al Ministerio Público del Trabajo.

Ese mismo año, la multinacional española puso en marcha el proyecto «*Made in Brazil*» para hacer partícipes a los clientes en términos de conocimiento y trazabilidad de la producción de cada prenda. En el marco de este programa, todos los artículos fabricados y comercializados en el mercado brasileño llevaban una etiqueta con un código QR que, una vez escaneado, proporcionaba todos los detalles relativos a la producción del artículo. A pesar de las diversas medidas correctivas, en 2015, la Comisión parlamentaria de investigación brasileña sobre trabajo forzoso, tras realizar inspecciones destinadas a verificar el correcto cumplimiento de los compromisos adquiridos entre 2011 y 2014, constató el incumplimiento de los mismos tras detectar casos de trabajadores irregulares, retrasos en el pago de los salarios, horas de trabajo excesivas, casos de trabajo infantil y graves violaciones de las normas de seguridad y salud en los centros de trabajo. La consecuencia de estas violaciones es la propuesta de un nuevo Acuerdo en 2017 entre la multinacional y las organizaciones sindicales internacionales y locales del sector textil. Acuerdo destinado a desaparecer tras el desenlace del proceso judicial entre Zara Brasil y el Ministerio de Trabajo, en el que la multinacional española resultó perdedora en todas las instancias en su solicitud de anulación de las sanciones relativas a las actas de infracción vinculadas al problema ocurrido en 2011.

A raíz de todas las infracciones detectadas, del incumplimiento y la difícil aplicación de los compromisos asumidos en los acuerdos posteriores al de 2011 y tras la derrota en los tribunales, Inditex ha llevado a cabo, desde 2018, una reducción significativa de la producción de bienes en el clúster brasileño. Antes de esta decisión, Inditex contaba con 12 productores directos e indirectos con 25 fábricas en las que trabajaban un total de 11.328 trabajadores. Desde 2018 se ha producido

una drástica reducción de estos indicadores hasta llegar a un total de 3 fabricantes, 4 fábricas y 1.697 trabajadores en los años 2020, 2021 y 2022.

En resumen, los acontecimientos de 2011 tuvieron un impacto significativo y duradero en la gestión de la cadena de suministro de Inditex en Brasil. A pesar de las medidas correctivas y los nuevos acuerdos con los sindicatos, las continuas vulneraciones y el resultado desfavorable de los procesos judiciales han llevado a Inditex a reducir drásticamente la producción en el clúster brasileño: *quae nocet docent*. Esta decisión ha provocado una disminución significativa del número de fabricantes, fábricas y trabajadores implicados, lo que pone de manifiesto las dificultades para garantizar el cumplimiento de las normas laborales en un contexto tan complejo como el brasileño. Sin embargo, es importante señalar que los acontecimientos relacionados con la esclavitud no han afectado gravemente a la reputación de Zara, que ha seguido ampliando su presencia en Latinoamérica hasta un reciente cambio de estrategia empresarial, que ha supuesto una reducción del número de tiendas físicas.

Pero también en el sudeste asiático la situación productiva puede ser bastante turbulenta. Con el objetivo de estandarizar la cadena de producción, en 2005 Inditex se incorporó como miembro del Consejo del MFA Forum, una iniciativa internacional que agrupa a minoristas, marcas, sindicatos, ONG e instituciones públicas nacionales y multilaterales para identificar y promover estrategias de colaboración para las industrias de Bangladesh y en otros países. Esto constituye una respuesta a la crisis humanitaria surgida a raíz del desastre en la fábrica Spectrum Sweater Industries Ltd en Bangladesh, donde en 2005 un fallo estructural costó la vida a más de cien personas. Esta fábrica trabajaba para varias empresas multinacionales, entre ellas Inditex, ya que uno de sus proveedores había subcontratado con ella. En 2013, en Dacca (Bangladesh) se produce el derrumbe del Rana Plaza de Savar, donde tenía su sede una de las fábricas textiles a las que Inditex subcontrata sus trabajos y donde murieron al menos 1.134 trabajadores. La asociación acusó a Inditex de no controlar las condiciones de seguridad de las empresas a las que confía la gestión de sus productos. Además, durante las protestas que estallaron en octubre de 2023 en Bangladesh, miles de trabajadores y trabajadoras textiles se movilizaron para reivindicar un aumento del salario mínimo mensual, inicialmente fijado en unos 8.300 takas (75 dólares) y considerado insuficiente. Su petición llegó a alcanzar los 23.000 takas (209 dólares), pero el incremento propuesto se limitó a 12.500 takas (113 dólares). Una cifra considerada decepcionante por los sindicatos, hasta el punto de que las mani-

festaciones continuaron, desembocando en enfrentamientos con las fuerzas del orden y provocando el cierre de unos 600 establecimientos y, lamentablemente, al menos dos muertos. En el contexto de estas protestas, al menos 3.000 empleados, de los aproximadamente 6.000 que trabajan en la cadena de suministro de Inditex, siguen aún bajo la amenaza de procedimientos penales iniciados por los proveedores. Según la coalición de accionistas críticos, se trata de un claro intento de represión sindical: acusaciones falsas diseñadas para intimidar y disuadir a los trabajadores en huelga. Todo ello, denuncia la coalición, con el fin de instaurar un clima de miedo y silencio en las fábricas, justo cuando aumenta la presión sobre los grandes grupos de la moda rápida para que asuman responsabilidades sociales y medioambientales. Este comportamiento del Estado incumple uno de los principios implícitos en el Derecho Internacional, a saber, la coexistencia de Estados efectivamente soberanos.

La verdadera novedad reside, sobre todo, en la pretensión de influir en la gestión de las relaciones laborales que se llevan a cabo extraterritorialmente y sin que se hayan celebrado formalmente contratos de trabajo entre los trabajadores del contratista y la empresa principal. El verdadero empleador ejerce su actividad en espacios atribuidos a la soberanía de autoridades públicas extranjeras que, en realidad, en algunos casos solo formalmente podemos llamar Estados. La injerencia es, por así decirlo, únicamente comercial y se sirve del principal instrumento del comercio: el contrato.

Siempre que se introduce un estándar mínimo de tutela, es necesario prevenir las operaciones de elusión. En el caso que nos ocupa, el Acuerdo Global de Inditex intenta alcanzar este objetivo al establecer en el Código de Conducta que quienes externalizan las actividades «serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de dichos terceros y de sus trabajadores. De la misma manera, los fabricantes y proveedores aplicarán los principios de este Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción y darán transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores». Boix y Garrido comentan: «conviene precisar que no siempre los proveedores situados en los distintos niveles de la cadena comunican los contratos de subcontratación, como es obligatorio. El desarrollo de un mayor conocimiento sobre lo que ocurre en los distintos niveles de la cadena se ve favorecido por la propia acción sindical. En este sentido, se ha dado un paso importante en lo que respecta a la compleja cuestión del aprovisionamiento de materias primas. Una primera iniciativa en este ámbito se refirió al aprovisionamiento del algodón, ya abordado en relación

con la cuestión de Sumangali y, más recientemente, en un viaje exploratorio a Uzbekistán».

Un ejemplo se encuentra en la visita realizada en noviembre de 2023 por IndustriALL²⁵ a varias fábricas proveedoras en las zonas de Shanghái, Shenzhen, Hangzhou, Guangzhou y Hong Kong. En dicha visita, el sindicato chino ACF-TU, al igual que en otras visitas, no quiso participar. De hecho, existe una negativa a colaborar en las actividades propuestas por otros sindicatos. Además, durante la visita los representantes de IndustriALL pudieron observar que la presencia sindical dentro de la fábrica era solo formal: se había identificado a los representantes de los trabajadores, pero los trabajadores entrevistados no sabían quiénes eran ni cómo habían sido elegidos. Otros, en cambio, recordaban un sistema de elección en el que el departamento de recursos humanos proponía una lista de la que se elegía a diez personas.

Según la legislación china, debería existir un doble sistema de elección: primero deben elegirse los representantes en los que se delegará la votación relativa a la representación ante la dirección de la empresa. A continuación, se elige un portavoz para cada departamento. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores no recordaban haber asistido a un proceso de este tipo. Además, los trabajadores consideraban que las reuniones entre los llamados representantes y la dirección eran escasas y se centraban en cuestiones de menor importancia, como los aspectos a mejorar en el comedor. No se contemplan actividades propiamente sindicales.

En definitiva, la experiencia china demuestra que cuando el sindicato local se niega a cooperar y la presencia del sindicato internacional no es lo suficientemente fuerte, pese a que formalmente concurren las condiciones adecuadas, en la práctica no se da la situación laboral más favorable para el trabajador.

3. PODER DE MERCADO Y TRAZABILIDAD DE LA PRODUCCIÓN: ¿HACIA LA INCLUSIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL?

La trazabilidad de la cadena permite a Inditex recibir información en línea de sus productores sobre las fábricas que realizan la producción, abarcando todos los

²⁵ La visita se llevó a cabo para el grupo Tendam y El Corte Inglés, pero se trata de los mismos proveedores de Inditex y otras marcas, V. GARRIDO SOTOMAYOR, «China -La fábrica del mundo- Aproximación sindical a las Cadenas de suministro de, El Corte Inglés y el Grupo Tendam», febrero de 2024.

procesos y niveles productivos, no solo el primer nivel, es decir, los productores que tienen una relación comercial con Inditex, sino también todos los demás niveles (fábricas de materias primas, confección, estampación, etc.). Además de la información relativa a la denominación de la fábrica y la actividad que realiza, también se solicita información sobre el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo.

Esto permite a Inditex minimizar la posibilidad de subcontratación no autorizada contra la que lleva años luchando, exigiendo a sus fabricantes y proveedores que informen de todas las fábricas que participan en la producción. Para reforzar esto, en 2012 Inditex actualiza su Código de Conducta y en la sección 10 afirma que *«los fabricantes y proveedores no podrán derivar la producción a terceros sin la autorización previa y escrita de Inditex. Aquellos que lo hagan, serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de dichos terceros y de sus trabajadores»*.

En 2013 todo esto se simplifica y agiliza gracias a la implementación interna de un sistema de gestión online de los fabricantes. Precisamente, basándose en el análisis de la información que los fabricantes introducen en este sistema, es posible verificar que todas las unidades de producción estén declaradas y autorizadas. La infracción más frecuente es justamente la falta de comunicación por parte del proveedor de todas las fábricas que participan en su producción. En estos casos, Inditex trabaja con los proveedores para subsanar la infracción. La falta de colaboración conlleva la rescisión de la relación comercial.

En 2016 Inditex elabora una política de trazabilidad que conduce a la puesta en marcha de un sistema de inspecciones *pre-assessment* (previas a la evaluación). En 2017 Inditex comienza a solicitar a sus proveedores la elaboración de un plan de control de la producción para resolver los puntos débiles e intensifica la formación de los proveedores en materia de trazabilidad. En el informe anual de 2019 Inditex considera la trazabilidad como uno de los logros de los últimos cinco años. Al mismo tiempo, el informe proporciona algunos datos que ayudan a comprender mejor los avances realizados en materia de trazabilidad: en 2019 se realizaron 1.396 inspecciones, en las que se detectaron 247 casos de incumplimiento. Ese año, la cifra de infracciones es mucho más alta que en años anteriores, pero esto se justifica por la implementación de la nueva metodología. En 2020 se realizaron 1.342 inspecciones, entre las que se detectaron 206 infracciones, si bien se trató de inspecciones efectuadas en modalidad virtual, dado que la metodología tuvo que adaptarse a la pandemia de la Covid-19.

En 2021 se efectuaron 6.119 inspecciones y se detectaron 553 casos de incumplimiento, lo que representa el 9 % de los casos y abarca situaciones de trabajo en condiciones de esclavitud, trabajo infantil o incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Las inspecciones realizadas por el grupo siguen el «Programa de inspecciones sociales de Inditex» elaborado por el Departamento de Responsabilidad Social Corporativa y el Proyecto ADN desarrollado en 2005. En función del resultado de la inspección se emite una clasificación según el grado de cumplimiento del Código de Conducta. El proveedor «A» cumple el Código; el proveedor «B» incumple algunos aspectos no relevantes; el proveedor «C» no cumple algunos aspectos sensibles, pero no concluyentes; el proveedor «D» es sometido a un plan de acción correctivo. En el informe anual de 2021 Inditex menciona que el 98 % de las compras se realizaron a un proveedor de categoría A o B.

Entre las diversas herramientas utilizadas para reforzar su cadena de suministro, destaca el *pre-assessment*, es decir, un proceso de estandarización en línea para los proveedores que desean formar parte de la cadena de suministro de Inditex. Se invita al candidato a participar en el proceso de preselección mediante el registro en el sistema de la información relativa a sus centros de producción, capacidad productiva, calidad, salud, seguridad y cumplimiento del Código de Conducta. A continuación, se realiza un *pre-rating* en línea, del que puede derivarse la calificación como «apto» o «no apto». Inditex, basándose en los resultados, evalúa el inicio del proceso de estandarización del potencial proveedor y la realización de inspecciones sociales, de calidad y de salud. En función del resultado, el proveedor es incluido o no entre los proveedores. Si los proveedores superan esta inspección, deben firmar los *Inditex Minimum Requirements*, consistentes en un documento que contiene el conjunto de requisitos de Inditex en materia social, laboral, de seguridad y salud, al que todos los fabricantes se adhieren al inicio de su relación comercial con Inditex.

Junto a las inspecciones *pre-assessment* se realizan inspecciones sociales que consisten en inspecciones periódicas sin previo aviso para evaluar si el proveedor puede formar parte de la cadena de suministro.

En caso de detectarse incumplimientos, Inditex pone en marcha un plan de acción correctivo, proceso en el que no solo participan los equipos de Inditex, sino también sindicatos y ONG. El plan sigue tres fases: el inicio del plan, el seguimiento y, por último, la inspección al término del plazo asignado para su implementación. Junto al conflicto, la negociación colectiva y la participación, los manuales de Derecho Sindical deben, en suma, empezar a incorporar también la acción inspectora.

II

EL ROL DEL SINDICATO EN LA GLOBALIZACIÓN

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Salamanca

Los sindicatos de trabajadores [...] contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Constitución Española, Título Preliminar, artículo 7

SUMARIO: 1. La libertad sindical y el derecho de fundación de sindicatos de trabajadores. 2. El sindicato de trabajadores y sus tres elementos conceptuales. 3. La función constitucional del sindicato.

1. LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE FUNDACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES

LA LIBERTAD SINDICAL, el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que les son atribuidas para la defensa de los intereses del trabajo asalariado, para su *autorutela colectiva* en suma, constituye, ciertamente, una de las piezas fundamentales del sistema de relaciones laborales propio del Estado social y democrático de derecho (arts. 1.1 y 9.2 CE). La Constitución

configura la libertad sindical como un derecho fundamental —«todos tienen derecho a sindicarse libremente», art. 28.1—, merecedor por lo tanto del nivel superior de protección y garantía prevista para los «derechos fundamentales y libertades públicas» (art. 53.2 CE). La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), contiene, por su parte, en desarrollo del artículo 28.1 CE, y a raíz de la STC 98/1985 —que resolvía un entonces legalmente posible recurso previo de inconstitucionalidad promovido contra el proyecto legislativo aprobado por las Cortes Generales antes de su sanción real—, la regulación legislativa de la libertad sindical, para proceder finalmente a la derogación de la preconstitucional y hasta ese momento vigente Ley 19/1977, de 1 de abril, de asociación sindical, y disposiciones de desarrollo, salvo de sus normas «referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales».

La libertad sindical comprende, así pues, antes que nada, el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos (arts. 28.1 CE y 2.1 LOLS). Este derecho se basa en el principio de control jurisdiccional y no administrativo de su ejercicio, en la medida en que la intervención de la Administración en el procedimiento de fundación del sindicato se configura únicamente como exigencia de publicidad, quedando relegada al trámite indispensable del depósito de los estatutos sindicales. Esta obligación obedece, en consecuencia, a la necesidad de establecer un «sistema de reconocimiento que permita la identificación jurídica del grupo como sujeto unitario de derechos y su incorporación a un estatus especialmente favorable para el ejercicio de su acción» [exigible tan solo para la adquisición de personalidad y de capacidad de obrar], además de erigirse en «presupuesto para el eventual control formal de la legalidad del sindicato» (STC 121/1997).

La adquisición de personalidad jurídica y de plena capacidad de obrar de los sindicatos requiere legalmente que los trabajadores que actúen como «promotores o dirigentes» de los mismos efectúen el depósito de los *estatutos* de la organización en la oficina pública establecida al efecto (art. 4.1 LOLS) —de acuerdo con el régimen jurídico establecido por el RD 416/2015, de 28 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales—, ya en la Administración del Estado o, conforme al ámbito territorial de actuación del sindicato, en la de las respectivas Comunidades Autónomas. El reconocimiento de personalidad y de capacidad de obrar produce, por lo tanto, plenos efectos jurídicos (art. 4 LOLS), por lo que, salvo condicionamiento derivado de otros mandatos cons-

titucionales, ha de estimarse contraria a la Constitución cualquier disposición legal que coloque a las organizaciones sindicales en la «necesidad de tener que adquirir nuevamente una personalidad jurídica y una capacidad de obrar de la que previamente ya disfrutaban», por tratarse de un injustificado impedimento para el ejercicio del derecho a la libertad sindical (STC 121/1997, a propósito del registro de organizaciones sindicales para el personal de las Cortes Generales).

Los estatutos del sindicato se configuran, así pues, como la norma interna básica del mismo, expresiva de su derecho colectivo de autorganización, que deberán contener al menos las siguientes especificaciones como ‘contenido mínimo estatutario’ (art. 4.2 LOLS): la identificación del sujeto sindical (denominación, domicilio y ámbitos territorial y funcional de actuación; su organización (órganos de representación, gobierno y administración, funcionamiento, provisión electiva de sus cargos); el régimen jurídico para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados; el régimen de modificación de los estatutos y de fusión y disolución; y el régimen económico de la organización, con especificación del carácter, procedencia y destino de los recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

2. EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y SUS TRES ELEMENTOS CONCEPTUALES

El sindicato puede ser definido como una organización permanente de trabajadores asalariados que se crea para la representación y defensa de sus intereses generales frente al empresario y sus organizaciones y, eventualmente, frente a cualesquiera otros sujetos de carácter privado o público. De cuya noción se desprenden, así pues, los siguientes tres elementos conceptuales:

1.º El sindicato es –elemento subjetivo–, cualquiera que sea la denominación que adopte, una organización constituida e integrada, exclusiva y excluyentemente, por trabajadores asalariados o por cuenta ajena («los sindicatos de trabajadores», art. 7 CE), quienes ocupan una posición homogénea dentro del proceso de producción de bienes y servicios –aportación de fuerza de trabajo a cambio de una retribución– y de la estructura social. Por lo tanto, no son sindicatos las organizaciones de empresarios, ni las mixtas de empresarios y trabajadores –a las que el franquismo denominó de modo abusivo e interesado «organizaciones sindicales»–, ni las de estudiantes, de amas de casa, o de cualesquiera otros sujetos, a

cuyas asociaciones el lenguaje coloquial no deja de aplicar, en ocasiones, extensiva e impropia, el calificativo de sindicales.

Otra cosa es, con todo, las ‘asimilaciones’ que, para supuestos de equiparación social y económica a los trabajadores asalariados, y a efectos de su tutela voluntaria, puede llevar a cabo el ordenamiento jurídico. Es el caso, así pues, de los ‘funcionarios públicos’, sujetos de «una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas», quienes serán considerados *ex lege* como «trabajadores» a efectos de la libertad sindical (art. 1.2 LOLS). Y lo es, también, el de los ‘trabajadores por cuenta propia o autónomos no empleadores’, a quienes se extiende legislativamente la titularidad de la libertad sindical, al poder «afiliarse a las organizaciones sindicales», pero no «fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica» (art. 3.1 LOLS).

2.º El sindicato –elemento objetivo, funcional o finalista– se constituye para la autotutela colectiva de los intereses generales del trabajo asalariado –frente a los contrapuestos de los empresarios–, es decir, en términos constitucionales, para «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (art. 7 CE). Los sindicatos son, así pues, «formaciones sociales con relevancia constitucional» (STC 18/1984), a los que la Constitución reconoce el carácter de «organismos básicos del sistema político» (STC 11/1981), de «componentes básicos o instituciones esenciales del sistema constitucional español» (STC 101/1996), por lo que se convierten funcionalmente en «piezas económicas y sociales indispensables para la defensa y promoción» de los intereses de los trabajadores. Su función, por lo mismo, «no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación de Derecho privado», ya que no se trata «únicamente [de] asociaciones privadas representantes de sus afiliados» (SSTC 70/1982, 37/1983, 59/1983, 13/1986, 187/1987, 197/1990, 217/1991, 210/1994).

No toda organización de trabajadores asalariados es, por lo tanto, en atención a los objetivos que persigue, un sindicato. Ni siquiera lo es técnicamente aquella organización que, reputada de sindical por sus propios promotores, asume sin embargo fines diversos –incluso contrarios– de la representación y tutela de los intereses de los trabajadores: los llamados ‘sindicatos amarillos’, por ejemplo, dominados por un empresario u organización patronal, o por la Administración pública, o sostenidos económicamente por los mismos, cuyo fomento es consi-

derado un acto de injerencia ilícita por la legislación internacional sobre libertad sindical (art. 2.2 Convenio 98 OIT). Los trabajadores pueden constituir naturalmente asociaciones de carácter cultural, deportivo, asistencial, o de cualquier otra índole, que no disponen de la consideración de sindicatos, sin embargo, por carecer del elemento funcional que es propio a la organización sindical. No puede olvidarse, en fin, que los sindicatos «se hallan objetivamente en una posición dialéctica de contrapoder respecto de los empleadores y que la defensa de sus objetivos no se basa en fórmulas de composición de intereses o de colaboración, sino, de autodefensa» (SSTC 134/1994 y 94/1995).

3.º El sindicato se ha dotado a lo largo de su historia, en fin, de formas o estructuras de organización diferentes –elemento organizativo–: 1) La coalición o combinación, esto es, la agrupación intermitente de trabajadores, temporal y transitoria, que se crea para llevar a cabo una acción específica –negociación de un convenio colectivo, realización de una huelga– y, una vez atendido el objetivo propuesto, desaparece para volver a constituirse más adelante, si la ocasión lo requiere. 2) La asociación o unión estable y permanente de trabajadores. 3) La asamblea de trabajadores, como forma alternativa a la estructura asociativa, sin que haya pasado globalmente por ahora –sin perjuicio de alguna experiencia histórica– de mera propuesta formulada en el seno del debate sindical frente a las insuficiencias organizativas del sindicato tradicional y sin otro alcance que el de revulsivo teórico a tal fin.

Con la utilización de la estructura asociativa –ejercicio del derecho de asociación por los trabajadores– el sindicato aseguraba históricamente su independencia, estabilidad y permanencia temporal, así como una organización disciplinada, adquiriendo de este modo su verdadera plenitud organizativa. En la sociedad industrial desarrollada la estructura asociativa ha llegado a ser, inclusive, la forma privilegiada de configuración del sujeto sindical, convirtiéndose así el sindicato-asociación en el sujeto sindical por excelencia. Más aún, se ha asistido a una confusión conceptual entre sindicato –sujeto sindical con independencia de su forma organizativa– y sindicato-asociación –forma organizativa singular–. Se ha reservado así, a través de una peculiar sinécdoque, la denominación de sindicato para la asociación sindical, en tanto que los ordenamientos jurídicos han confiado con exclusividad la categoría de sindicato a su forma asociativa, que no en balde se articula jurídicamente a través de la libertad sindical como derecho de asociación sindical.

Y, sin embargo, el sindicato-asociación, o sindicato en su acepción formal, no agota verdaderamente el concepto de sujeto sindical –sindicato en su acepción material–. El Tribunal Constitucional habla así, con razón, de la existencia en nuestro ordenamiento jurídico de un ‘sistema sindical dual’, en el que la acción sindical, «entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores», puede ser ejercida «tanto por el sindicato como por el comité de empresa», lo que no significa desde luego «ni que exista una indefinición constitucional ni una identidad entre todos los sujetos susceptibles del ejercicio de funciones sindicales» (SSTC 118/1993, 134/1994 y 95/1996). Por el contrario, el artículo 7 CE constitucionaliza tan solo al sindicato, no haciendo lo mismo con los órganos de representación unitaria en la empresa –el comité «es creación de la ley y solo puede encontrar una indirecta vinculación con el artículo 129.2 CE», SSTC 118/1993 y 74/1996–, cuya actividad sindical –dotada de medios de acción y protegida por derechos constitucionales y legales, como la huelga, la negociación colectiva o la adopción de medidas de conflicto, que la Constitución no reserva en exclusiva a los sindicatos– queda fuera del ámbito de la libertad sindical y por ello del proceso constitucional del amparo (SSTC 98/1985, 165/1986, 118/1993 y 134/1994). La libertad sindical consagrada en el artículo 28.1 CE se refiere tan solo, así pues, a «la actividad legítima realizada por los sindicatos» en representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (STC 134/1994).

Con todo, el sindicato como estructura asociativa no deja de ofrecer en el presente algunos puntos a la reflexión crítica. Por lo pronto, la contradicción existente entre trabajadores afiliados a un sindicato y trabajadores no sindicados. Cuando el sindicato actúa cada vez más en interés del conjunto de los trabajadores, y naturalmente no solo en el de sus miembros, una baja tasa de afiliación sindical, consecuencia por lo demás del ejercicio de la libre asociación, pone al descubierto aquella tensión. Una nueva contradicción resulta, en segundo lugar, entre la unidad de intereses comunes al trabajo asalariado y la habitual pluralidad de organizaciones que interpretan de modo diferenciado –la ideología, la estrategia o la organización como factores de diferenciación– la tutela de los mismos. Una tercera, en fin, la existente entre democracia y oligarquía sindical, es decir, entre el objetivo esencial del sindicalismo de democratizar las relaciones de producción y las no infrecuentes quiebras que la gestión democrática ofrece en las grandes organizaciones sindicales –‘ley de cristal’ de la democracia sindical, burocratización de las estructuras del sindicato, etc.–.

El sindicato —el sindicato-asociación— no ha dejado de ser hasta ahora, con todo, un instrumento caracterizador de las sociedades de capitalismo industrial. Es quien, por exigencias de la cláusula de «Estado social y democrático de derecho» (art. 1.1 CE) y del compromiso de los poderes públicos en favor de la efectividad sustancial de la libertad y de la igualdad de los individuos y los grupos sociales (art. 9.2 CE), es llamado constitucionalmente a «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales» de los trabajadores (art. 7 CE), erigiéndose por ello en verdadero ‘sujeto político’ dentro del esquema institucional del Estado —por primera vez, M. C. Palomeque, «El sindicato como sujeto político», AA. VV., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 551 a 575, artículo incorporado, como número inicial de la serie y comentario a cargo del profesor W. Sanguineti Raymond, a la colección *Clásicos actuales del Derecho del Trabajo* dirigida por J. P. Mugnolo dentro de la editorial Ediar, Buenos Aires, 2018—.

Aunque es verdad también, no obstante, que la forma asociativa constitucionalizada del sindicato no deja de aceptar en su seno elementos renovadores de la actividad sindical procedentes de la reflexión crítica antes apuntada, tales como la exigencia constitucional de que la «estructura interna y funcionamiento» de los sindicatos «deberán ser democráticos» (art. 7 CE).

3. LA FUNCIÓN CONSTITUCIONAL DEL SINDICATO

La delimitación de la ‘función’ del sindicato ha girado tradicionalmente en torno a la relación dialéctica entre actividad económica —o económico-profesional— frente a actividad política del sujeto sindical. De este modo, se había querido hacer de la ‘lucha económica’ el ámbito propio y excluyente de la actividad sindical. La asunción por parte de las organizaciones sindicales de un papel político propio se habría de convertir con el tiempo, sin embargo, en un fenómeno extendido y común a los países industrializados. El objetivo del sindicato ha llegado a ser así, cada vez en mayor medida, y sin relegar por ello su óptica reivindicativa tradicional, el sistema político en su conjunto. El sindicato accedía de este modo a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general —concertación social y política, legislación negociada—, confiados tradicionalmente al quehacer de otros sujetos de la democracia política, confirmando su carácter de verdadero sujeto político, ya se ha dicho, de interlocutor institucional de los poderes públicos que pretendía un nuevo papel en la constitución material del Estado. La práctica

economicista que el sindicato había convertido en pauta general a partir de la reconstrucción llevada a cabo durante la segunda postguerra mundial resultaba a todas luces estrecha, décadas después, en relación con la problemática global que el desarrollo capitalista planteaba a la clase trabajadora y a sus organizaciones.

El componente político general es, en fin, inherente a la actividad del sindicato, en la medida en que la contraposición de intereses entre el capital y el trabajo asalariado no se reduce al ámbito de las relaciones industriales, sino que, por el contrario, informa todos los aspectos de la sociedad en su conjunto y es portadora por ello de una significación política originaria. De otra parte, el Estado no se limita ya en la sociedad capitalista avanzada a ser mera organización política de la misma, sino que pasa a implicarse de modo principal en su organización económica. En la medida en que las relaciones de producción ya no incumben de modo exclusivo a los particulares, quedará así sustancialmente modificado uno de los postulados tradicionales del Estado liberal, cual es la separación entre la política y la economía, entre la esfera pública y la esfera privada

En cualquier caso, es necesario revisar estas consideraciones generales acerca de la función que es propia del sindicato a la luz del papel institucional que la Constitución le atribuye dentro del sistema de relaciones laborales. «Los sindicatos de trabajadores [...] contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (art. 7 CE). La cuestión principal que este precepto plantea no es otra, ciertamente, que la determinación de la composición interna de la expresión «intereses económicos y sociales» que son propios a los trabajadores (y a los sindicatos, por ende), con el propósito de proyectar sobre ella la contraposición entre actividad económica y actividad política del sindicato.

En favor de la actividad económica exclusiva del sindicato —defensa tan solo de los intereses económico-profesionales de los trabajadores— parece jugar, en principio, un argumento constitucional de carácter topográfico: la posibilidad de deducir, de la diversa disciplina prevista por el título preliminar de la Constitución para los «partidos políticos» (art. 6) y los «sindicatos de trabajadores» (art. 7), una línea divisoria general entre lo político y lo sindical. Así, los partidos políticos, que «concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política» (art. 6 CE), deberán reclamar para sí de modo exclusivo el ámbito institucional de la acción política, de la que en consecuencia se han de ver privados forzosamente los sindicatos.

Una interpretación sistemática de la Constitución aporta, sin embargo, elementos suficientes para objetar la virtualidad de la tesis de la «separación tajante» de funciones entre ambos sujetos:

1. Por lo pronto, la acción política no es misión exclusiva de los partidos, en la medida en que el artículo 6 CE se limita a señalar su carácter de «instrumento fundamental» para la participación política, esto es, de vía o cauce principal y preferente, no único, para la acción política. Es más, el texto constitucional establece como derecho fundamental –además de la llevada a cabo por medio de representantes– la participación ‘directa’ de los ciudadanos en los asuntos públicos o en la actividad política general (art. 23 CE) y, en cuanto tal, la de los trabajadores.
2. Además, la actividad política del sindicato dispone de un anclaje efectivo dentro del sistema constitucional. Lo prueba, en verdad, una triple argumentación:
 - 1.^a La expresión «intereses económicos y sociales que les son propios» (art. 7 CE) y, de modo señalado, el adjetivo «sociales», refiere decididamente cuantos intereses generales atañen a los trabajadores y ellos mismos definen de modo legítimo. Los intereses directos que derivan de la contratación de la fuerza de trabajo, ciertamente. Pero también los que resultan de la posición de los trabajadores dentro de la sociedad, en la vida ciudadana, en el acceso a la cultura, en la mejora de la calidad de vida. La propia separación, dentro de la estructura gramatical del precepto, entre «intereses económicos» e «intereses sociales» abona, sin esfuerzo, la opinión de que en la fórmula constitucional tienen cabida no solo los intereses de los trabajadores como sujetos de las relaciones de trabajo –intereses económico-profesionales derivados de modo directo del intercambio de trabajo por salario a través del contrato, pues «el presupuesto de profesionalidad es consustancial al fenómeno sindical», SSTC152/2008 y 96/2009–, sino también, señaladamente, sus intereses como miembros de la sociedad. Lo que significa, por cierto, el reconocimiento constitucional del papel del sindicato como agente contractual, al propio tiempo que como sujeto político.
 - 2.^a Un singular precepto constitucional aporta, adicionalmente, una prueba cualificada en favor de la definición funcional no exclusivamente económica del sindicato. En efecto, el artículo 127.1 CE, luego de prohibir a jueces, magistrados y fiscales en activo la pertenencia a

sindicatos, no duda en encomendar al legislador ordinario el establecimiento del «sistema y modalidades de asociación profesional» de los mismos. Para la lógica constitucional, así pues, sindicato y asociación profesional son instituciones diversas, también sus objetivos y fines respectivos, hasta el punto de que los sindicales no se juzgan concordantes, por no exclusivamente profesionales se ha de entender —de haber sido así la prohibición constitucional hubiera sobrado—, con el quehacer profesional de los miembros de las carreras judicial y fiscal. Y es que, ya en un plano general, la separación funcional entre sindicato y asociación profesional puede ser considerada como pauta general dentro de nuestro paradigma constitucional (arts. 36 y 52 CE).

- 3.^a La participación política del sindicato en supuestos determinados es, en fin, una previsión constitucional. Es el caso, así pues, del «asesoramiento y colaboración» de los sindicatos en los proyectos gubernamentales de planificación democrática de la actividad económica (art. 131.2 CE) o, también, de la «participación» de los sindicatos —como «interesados»— en la seguridad social y en determinados organismos públicos «cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general» (art. 129.1 CE).

La función constitucional que se atribuye a los sindicatos de trabajadores, la de contribuir en términos literales, ya se sabe, a «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (art. 7 CE), no es otra en consecuencia que la *autotutela colectiva* del trabajo asalariado, de trabajadores y sujetos asimilados por la ley. Los sindicatos podrán naturalmente, en ejercicio de la función constitucional de referencia, llevar a cabo cuantas acciones y medidas legítimas sirvan para tal propósito. Como son, por descontado, la propia organización y representación interna del grupo y consiguiente fijación de su línea de actuación, la negociación colectiva de condiciones de trabajo y la adopción de medidas de conflicto colectivo. Y, desde luego, el diálogo y la concertación sociales entre aquellos y los poderes públicos.

No se olvide, así pues, y aquí radica asimismo un elemento constitucional de extraordinaria relevancia, que corresponde precisamente a los poderes públicos «facilitar la participación de todos los ciudadanos», de modo directo o a través de organizaciones y asociaciones de representación de intereses —hay que entender—, en «la vida política, económica, cultural y social» del Estado (art. 9.2 CE).

GLOBALIZACION Y SINDICATO: ALGUNOS ASPECTOS PROBLEMÁTICOS

ANTONIO BAYLOS GRAU

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo

Universidad de Castilla-La Mancha

SUMARIO: 1. Repercusiones de la globalización sobre la acción sindical. 2. Internacionalización y globalización de la organización sindical. 3. La gobernanza mundial y sus instituciones. 4. Las empresas transnacionales y multinacionales.

1. REPERCUSIONES DE LA GLOBALIZACIÓN SOBRE LA ACCIÓN SINDICAL

LA GLOBALIZACIÓN como fenómeno económico, social y político es un marco de referencia ineludible para cualquier análisis social especialmente a partir de la década de los 90 del siglo pasado. El sindicato tiene que, necesariamente, inscribir su dinámica en estos procesos.

La globalización implica la construcción de una economía-mundo donde se establece una relación determinada entre los mecanismos de circulación del capital, la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo al servicio de un proyecto político de explotación y de dominio a unos niveles desconocidos hasta el momento en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas. El proyecto político que impone la globalización invierte los términos en que se venían relacionando el derecho, la política y la economía de mercado en la visión democrática que surge en Europa fundamentalmente tras la derrota de los fascismos y el final de la Segunda Guerra Mundial, que pretendía una cierta

conciliación entre la lógica de la explotación y del beneficio propia del sistema capitalista y la lógica democrática de la igualdad expresada en la nivelación social a la que gradualmente se comprometían los poderes públicos. Esta versión ha sido fortalecida y propulsada en el mundo desarrollado a partir de la gran crisis financiera y económica que da comienzo en agosto de 2008, y encuentra su cénit en el ciclo 2010-2013, generando contradicciones y resistencias en los países europeos, a partir de la generalización de un modelo de gobernanza o de administración de la crisis que se apoya fundamentalmente en dispositivos de dominación que generan desigualdad y restricciones muy sustanciales de derechos laborales y sociales.

Ese proyecto plantea la disminución drástica de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía y el progresivo desmantelamiento del Estado Social y sus transformaciones de la sociedad, sin que por lo mismo las relaciones internacionales entre Estados a través de los tratados puedan compensar o invertir el signo de esta tendencia. La «dictadura de los mercados financieros» y la acción en paralelo de las instituciones reguladoras de los mismos, en especial el FMI y el BCE, han impuesto sus planes de reformas estructurales en los países con independencia del color político de sus gobiernos y negando cualquier atisbo de participación democrática o de negociación política de los programas de rescate. Se sustituye la soberanía política por una soberanía financiera supranacional, que ejercen las instituciones financieras globales cuyo mecanismo de dominación decisivo es el pago de intereses de la deuda externa.

En paralelo con la revitalización del mercado y del capitalismo a escala global, emerge la empresa transnacional como un protagonista destacado de la globalización y a la vez como una figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía-mundo. El papel de este nuevo sujeto que aparece desvinculado del territorio sobre el que se proyecta la normatividad de los sistemas jurídicos estatales. La empresa evita la regulación de un Estado determinado al poder fracturar en diversos espacios regulativos el conjunto de las relaciones de trabajo que esta organiza a través del mundo. Este hecho permite inmunizar sus decisiones frente a cualquier intromisión externa –sea pública o colectiva– tanto respecto del contenido de estas como del grado de cumplimiento de las reglas que disciplinen el conjunto de las relaciones laborales en su ámbito. A ello se unen los fenómenos de concentración de poder y de la capacidad de dirección en la empresa matriz, que juega también con la fragmentación de las diferentes personalidades jurídicas de las empresas filiales en los diversos territorios estatales como una forma de cortocircuitar la responsabilidad de la empresa

en su conjunto respecto del proyecto global de actuación de la misma. Es esta, sin embargo, una desterritorialización relativa, puesto que siempre existe un ligamen entre el espacio territorial dotado de una cierta normatividad de origen estatal y el que organiza las relaciones laborales dentro de la empresa.

Como el reverso de la medalla, la noción de desterritorialización se corresponde con la de «deslocalización» como característica de la capacidad de actuación de la empresa transnacional. Con esta expresión se está haciendo referencia a la facilidad con la que las empresas transnacionales pueden transferir una parte o la totalidad de la producción a otros países con costes de producción más reducidos, y expresa por tanto la volatilidad y el nomadismo de las organizaciones productivas sin un anclaje permanente en territorios normativos estables¹.

Hay por último una desterritorialización a la inversa, esta vez del trabajo, que se manifiesta en los flujos migratorios internacionales. En el 2019 se contabilizaron 272 millones de trabajadoras y trabajadores con sus familias, un registro que indica un incremento de 51 millones de personas desde el año 2010 de forma que en el 2019, antes de la restricción fundamental de la movilidad que habría de generar en el 2020 la pandemia de Covid-19, el número de migrantes internacionales ha crecido más rápidamente que la población mundial. Después de la pandemia, la tendencia se ha fortalecido, de forma que en el 2022 se contabilizan 281 millones de migrantes, espoleados además por las guerras y la hambruna². Son fuerza de trabajo a la búsqueda de empleo y de mejora de sus condiciones de vida que no pueden satisfacer en sus lugares de origen.

¹ A. ALLAMPRESE, S. BORELLI, G. ORLANDINI (Eds.), *Relocation: an old problem in search of new answers. The need for effective policy implementation*, ETUI, Bruselas, 2023, en <https://www.etui.org/publications/relocation-old-problem-search-new-answers>. Hay una versión en Italiano, *Delocalizzazione. Un vecchio problema allà ricerca di nuove risposte*, con un prefacio de M. G. GABRIELLI, Futura Editrice, Roma, 2025.

² Europa acogió en el 2022 a 87 millones de inmigrantes, América del Norte, 59 millones. Los datos existentes indican asimismo la importancia económica de la inmigración para los países en vías de desarrollo. Se aprecia un aumento global de las remesas – es decir transferencias de dinero o en especie que los migrantes hacen directamente a sus familias o comunidades en los países de origen- en las últimas décadas, pasando de 128.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2000 a 831.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2022. Cfr. <https://worldmigrationreport.iom.int/msite/wmr-2024-interactive/?lang=ES>

Estas situaciones plantean problemas muy importantes al sindicato y a su acción de representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, a lo que se une la progresiva pérdida de importancia del Estado como espacio o lugar donde se desarrolla la acción sindical. Se trata de una verdadera «crisis del principio de soberanía» que produce la alteración de los procesos regulativos en las relaciones laborales, sometidos a una fuerte presión competitiva «a la baja» en un marco general de liberalización creciente del intercambio comercial que generan diferencias importantes de niveles de protección traducidos en costes de producción por la lógica de mercado imperante. Eso conduce a un cuestionamiento radical del derecho del trabajo y de la acción sindical en los respectivos ordenamientos internos de los países más avanzados socialmente.

En el espacio global se va delineando progresivamente con fuerza otra figura que comienza a adquirir una presencia más decisiva y de enorme importancia simbólica. El sindicato se declara representante global de los trabajadores, teniendo en cuenta que en este siglo nuevo es en el que más trabajadores asalariados existen en el planeta, y ello pese a la diferenciación entre economía regular e irregular: Según las estimaciones de la OIT, en 2025 habrá aproximadamente 3.600 millones de personas empleadas en todo el mundo, en comparación con 2.230 millones de personas en 1991, lo que supone un aumento de alrededor de 1.400 millones de personas³. Nunca ha habido en la historia una cantidad tan alta de trabajadores sometidos a las condiciones de explotación del sistema de libre empresa.

2. INTERNACIONALIZACIÓN Y GLOBALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

No es una novedad que la forma sindicato quiera proyectarse en el plano del espacio global. La inserción nacional del sindicato no ha impedido históricamente la coordinación internacional del mismo. Como se sabe, en el origen mismo de la teorización de la existencia y función de las sociedades obreras se plantea la internacionalización de la acción sindical, y la AIT – y la determinante influencia de Marx – marca de manera decisiva esa construcción política e ideológica que afirmará que los proletarios no tienen patria y su envés, que deben organizarse

³ <https://www.statista.com/statistics/1258612/global-employment-figures/>

para el logro de sus objetivos de emancipación social. Un internacionalismo que conoce múltiples turbulencias y que se transmite fundamentalmente al espacio de los partidos políticos con la II y la III Internacional, considerando el elemento sindical como un elemento subordinado al mismo. La situación es diferente ante la caída del mundo bipolar al desaparecer la Unión Soviética y configurarse el espacio global económico y comercial junto con la afirmación potente del unilateralismo norte americano en el plano geopolítico. En estos nuevos momentos la presencia del sindicato como sujeto global se inscribe en una dinámica ideológica, social y política claramente alternativa.

La extensión y consolidación del proyecto antidemocrático y antisocial en que se manifiesta la globalización ha sido contestado desde un movimiento muy fuerte policéntrico y también global. El movimiento alterglobalizador que se fue congregando desde distintas corrientes y agrupaciones sociales, incluidos los sindicatos, en respuesta al pensamiento único neoliberal como única narrativa posible de la globalización y a sus automatismos totalitarios culminó en Seattle (1999), una oposición firme y completa a este proyecto. La alimentación del Foro Social Mundial desde su primer encuentro en el 2001 en Porto Alegre como lugar de debate y de intercambio de propuestas y de acciones colectivas y su reedición anual alimenta una masa crítica de argumentos y propuestas contrahegemónicos frente a la devastación social, cultural y democrática a que induce la presión de los mercados financieros sobre los Estados y la emanación de políticas neoliberales antisociales.

En este contexto es en el que hay que interpretar los esfuerzos por la reunificación del sindicalismo internacional con la creación de una nueva Confederación Internacional con vocación unitaria que actuara fundamentalmente en el espacio global. La creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Viena, en el año 2006, reunió a las antiguas organizaciones nacionales afiliadas a la CIOSL y a la CMT, junto a otras organizaciones sindicales que no estaban afiliadas a ninguna organización internacional. Representa a 191 millones de trabajadoras y trabajadores en 170 países y territorios, y cuenta con 340 organizaciones afiliadas nacionales⁴. Está estructurada en cuatro grandes organizaciones regionales

⁴ Se puede consultar la lista de organizaciones afiliadas: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_december_2024_v2.pdf?41968/a5035f3199e35ba-57748f9e4f8bc170ed8e08b0a5460c1180c0b953f904ebfec

que abarcan África, Asia-Pacífico, América –la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA– y Europa-Consejo Panregional Europeo, que integra dentro de la misma a la influyente Confederación Europea de Sindicatos.

El sindicato internacional nace con la decidida voluntad de cambiar la globalización. Lo señala desde su congreso fundacional en Viena, en 2006, su programa de acción:

5. El Congreso compromete a la CSI a cambiar de manera fundamental la globalización, de manera que redunde en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, los desempleados y los pobres. Para el logro de las aspiraciones permanentes de la Confederación, resulta esencial que las políticas neoliberales de libre mercado, y la incoherencia y los fracasos manifiestos de la comunidad internacional respecto al actual proceso de globalización, den paso a una gobernanza adecuada de la economía global que:

1) Combine los tres pilares del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Garantice el respeto universal de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Genere trabajo decente para todos.

2) Ponga fin a la pobreza masiva y reduzca considerablemente las desigualdades tanto a nivel nacional como entre naciones.

Promueva el crecimiento mediante la distribución equitativa de la riqueza [...]

7. Combatir las desigualdades sociales y luchar por la redistribución de la riqueza es un elemento central para el desarrollo de un nuevo modelo de globalización. Se requiere la introducción de un impuesto internacional sobre las transacciones internacionales, que serviría tanto para financiar el desarrollo como para desalentar el movimiento de capital especulativo, que tiene consecuencias sociales desastrosas.

9. Una gobernanza efectiva y democrática de la economía global requiere una reforma fundamental de las organizaciones internacionales implicadas, particularmente el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio. Se necesita una mayor transparencia y democracia en los procesos de toma de decisiones y una mayor coherencia respecto a sus posiciones políticas colectivas. Al mismo tiempo, todas las organizaciones han de reconocer la primacía de los derechos humanos sobre las regulaciones financieras, comerciales o económicas. Los Gobiernos tendrán que tomarse más en serio su responsabilidad de gobernarlas y obligarlas a trabajar de manera coherente y a cooperar para lograr objetivos democráticamente acordados.

Un elemento importante de esta reorganización internacional es la afirmación explícita de la intersección entre organizaciones nacionales, constituidas en torno a la idea confederal, y la presencia de la agrupación de Federaciones sindicales de sector globales y la propia organización internacional para coordinar su acción frente a las empresas transnacionales y la gobernanza mundial y se reúne anualmente en torno a su Consejo General⁵.

3. LA GOBERNANZA MUNDIAL Y SUS INSTITUCIONES

En este sentido, el sindicato abre tres grandes espacios de actuación en ese espacio global en el que se mueve para transformar su orientación. En primer lugar, en el terreno en el que se desenvuelven las grandes instituciones que canalizan y patrocinan la mayor desigualdad en el reparto de las rentas globales. La CSI señala como blanco prioritario de su presión tres: el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio. Todas ellas pueden ostentar un largo historial de medidas contra los trabajadores que han originado un incremento de la pobreza en muchos países, promoviendo la privatización, la liberalización del comercio y de las inversiones y la desregulación laboral.

La actuación del sindicato se extiende asimismo a los grupos informales de dirección global de la economía por los representantes de los países industrializados y emergentes, el grupo de los 20 (G-20), y sus «cumbres» organizativas para «mantener la estabilidad financiera internacional» y adoptar otras decisiones coordinadas sobre el rumbo económico mundial. La CSI ha conseguido que se implantara la audiencia previa como práctica institucional asentada, pero no ha logrado uno de sus objetivos más reiterados, que es la de imponer la presencia de la OIT con voz, pero sin voto, en este tipo de reuniones y encuentros, de forma que la vertiente sociolaboral fuera directamente valorada en el curso de los debates sobre el rumbo de los procesos económicos y financieros de la globalización.

La fase posterior al ciclo de la crisis financiera global del 2010-2013 generó la necesidad del sindicato internacional de reformular los términos de un «nuevo contrato social» que recompusiera la enorme desigualdad social, económica y cultural que había acompañado a la salida de aquella situación, y que la irrupción de la pandemia del Covid-19 no había hecho sino agravar con carácter general. Por

⁵ <https://www.global-unions.org/?lang=es>

eso el nuevo contrato social que se demanda quiere actuar contra la codicia corporativa que «afianza la desigualdad, la exclusión y la desesperación, perpetuando la inestabilidad de nuestras sociedades y de nuestro planeta», lo que garantizaría «que se respeten los derechos, que los empleos sean decentes, con salarios mínimos vitales y negociación colectiva, que la protección social sea universal, que la diligencia debida y la responsabilidad impulsen las operaciones empresariales, y que el diálogo social garantice medidas de Transición Justa para el clima y la tecnología».

Para ello, se diseñan seis grandes objetivos adicionales: pleno empleo y trabajos decentes, que se respeten por los gobiernos y empleadores los principios y derechos fundamentales de la OIT, salarios mínimos vitales que permitan a los trabajadores un nivel básico de dignidad, así como una negociación colectiva reforzada a todos los niveles, sistemas de protección social universales, lucha contra las desigualdades que existen entre grupos en términos de ingresos, género y raza, con mención especial al Convenio 190 OIT, y fomento del debate democrático y del diálogo social en las políticas económicas⁶.

La CSI ha sufrido una crisis interna en su dirección en el año 2023 que dio como resultado la destitución de su secretario general por estar implicado en el escándalo de los sobornos a parlamentarios europeos para que se pronunciaran a favor del mundial de fútbol del 2022, cuestionado por la vulneración de derechos humanos en aquel país. En octubre de 2023 se ha elegido una nueva dirección, con Luc Triangle como secretario general, que quiere recuperar el impulso sindical en el espacio internacional.

Los cambios geopolíticos de finales de 2024, con la llegada a la presidencia de los Estados Unidos de Donald Trump ha originado cambios importantes en el diseño de la globalización y del equilibrio en torno a las instituciones fundamentales de la gobernanza mundial. La errática expresión las políticas arancelarias como forma de fortalecer el comercio y la industria norteamericana ha incidido negativamente sobre uno de los pilares fundamentales de la globalización, el comercio mundial, y ha puesto de manifiesto el decisionismo de la gran potencia

⁶ Cfr. la versión del «Nuevo Contrato Social» en su redacción de 2024: <https://www.ituc-csi.org/a-new-social-contract?lang=es&msdyntrtid=w8GPcNbAAkm0qdAKEncUIDPyXKKEFqQH-GBLKId32eo>

USA en la alteración unilateral de lo que hasta el momento se había considerado un marco de referencia estable.

Pero lo más llamativo de este reciente período ha sido sin duda la persistente vulneración de los derechos humanos y el derecho internacional tanto por el Estado de Israel como por quien lo ha permitido y alentado, Estados Unidos, en la violación de los mismos y en la complacencia en crímenes de guerra y actos de genocidio que ha llevado a Israel hasta el Tribunal Penal Internacional y la condena enérgica del Comisariado de Derechos Humanos de Naciones Unidas. La Unión Europea ha sido directamente cómplice de estos actos terribles que aún continúan, pese a que se haya declarado un inexistente alto el fuego durante el cual se siguen produciendo diariamente muertes y desposesión de tierras a los palestinos.

A la vez, la agresividad política del presidente Trump se manifiesta en el Caribe, donde después de generar un clima prebélico que anunciaba una intervención de Venezuela, se ha producido esta con el secuestro del presidente Maduro para ser juzgado en Estados Unidos por el cargo insólito de «narcoterrorismo» a la vez que se ha establecido de hecho un protectorado sobre el país para garantizar el control de las reservas de petróleo⁷. Además, se hace público la consideración de la Unión Europea como un espacio incómodo y subsidiario que debe financiar la industria de guerra americana y comprar sus combustibles fósiles, además de amenazar su integridad territorial con la amenaza de ocupar Groenlandia e incorporar este territorio a Estados Unidos.

Se trata en definitiva de mostrar como a grandes trazos el andamiaje de reglas y de derechos sobre el que se había edificado el mundo tras la Segunda Guerra Mundial, está sufriendo un cambio muy decisivo que avanza hacia posiciones autoritarias y antidemocráticas. Y ello sostenido por un grupo importante de élites tecnológicas, gigantes corporativos y fuerzas políticas de extrema derecha, que han logrado extender su influencia en Europa y en América Latina ganando incluso elecciones en estos países. El desprecio de las reglas internacionales y la sumisión a la potencia invasora va ganando terreno no solo en el plano de los gobiernos, sino también en la opinión pública de estas naciones.

⁷ La vulneración del art. 2.4 de la carta de Naciones Unidas es clamorosa. Cfr. J. GONZÁLEZ CAMPOS, «La prohibición del uso de la fuerza en el artículo 2.4 de la Carta de las Naciones Unidas», en *Global Politics and Law* 03.01.2026, <https://globalpoliticsandlaw.com/prohibicion-del-uso-de-la-fuerza-en-derecho-internacional>

Este sesgo lo ha recogido la CSI al denunciar el peligro para la democracia de esta deriva política y sus implicaciones. Se trata de «lo que solo puede describirse como un golpe de Estado de multimillonarios contra la democracia. Este reducido grupo de personas extraordinariamente ricas persigue un mismo objetivo: explotar la desesperación económica provocada por décadas de políticas de austeridad, suprimir derechos que tanto costó conseguir y asaltar instituciones democráticas que se construyeron con muchísimo esfuerzo para servir el bien común». La CSI ha dado la voz de alarma en una carta abierta dirigida a jefes de Estado, gobiernos e instituciones internacionales, insistiendo en la necesidad del Nuevo Contrato Social al que se ha hecho referencia. Y también, desde luego, junto con la CA ha alzado su voz contra la agresión imperialista que se ha producido en Venezuela en el comienzo del año 2026⁸.

4. LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y MULTINACIONALES

Las empresas transnacionales son el segundo espacio de actuación sindical. No tienen éstas buena prensa entre los sindicatos, y esa mala fama parece que se la han trabajado con tesón. Tanto por la capacidad de presionar a la baja a los trabajadores y evitar el libre ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, su incidencia sobre los Gobiernos para conseguir condiciones de implantación con reducción de derechos sociales o el desconocimiento pleno de los derechos de los pueblos indígenas junto con episodios demasiado frecuentes de «criminalidad corporativa» y los «niveles indecentes» de retribución que se adjudican los altos directivos de estas empresas.

La CSI ha elaborado a partir 2024 una lista de las empresas transnacionales que socavan la democracia⁹, en el marco de su campaña por la defensa de la de-

⁸ Cfr. <https://baylos.blogspot.com/2026/01/los-sindicatos-frente-la-violacion-del.html>

⁹ El informe *Empresas que socavan la democracia* presenta una selección anual de empresas emblemáticas que violan derechos sindicales y humanos, consolidan el poder industrial, evaden impuestos y responsabilidades sociales, subvierten la voluntad popular y las políticas mediante intensos grupos de presión, agravan la catástrofe climática y, lo que es más preocupante, invierten activamente una parte de los beneficios que extraen de los trabajadores en fuerzas políticas de extrema derecha. El listado del año 2025 se puede consultar en <https://www.ituc-csi.org/corporate-underminers-of-democracy-2025-es?lang=en>

mocracia en todas las partes del planeta. Estas empresas han servido de plataforma o han financiado a fuerzas políticas autoritarias y de extrema derecha, y son objeto de denuncias y campañas activas por parte de sindicatos y movimientos sociales de todo el mundo, y es útil conocer sus nombres, porque en algunos de los casos más conocidos, sus directivos forman parte ahora directamente del poder político de Estados Unidos, que se quiere afirmar como la gran potencia imperial del globo. En el 2024 obtuvieron este título las siguientes empresas: Amazon.com, Inc., Grupo Blackstone, ExxonMobil, Glencore, Meta, Tesla y The Vanguard Group; en el 2025, repiten Meta, Amazon y The Vanguard Group, pero se añaden Anduril Industries, Northrop Grumman, Palantir Technologies y Space Exploration Technologies. En ambos años, los nombres de Elon Musk, Jeff Bezos, Mark Zuckerberg y Peter Thiel, conocidos como «tecnomonarcas¹⁰», aparecen destacados.

En este terreno estamos en presencia de reglas que disciplinan, todavía embrionariamente, la actuación de las empresas transnacionales en relación con los derechos laborales. La problemática de la responsabilidad social empresarial en su vertiente externa¹¹, que intenta ajustar la conducta de la empresa en cualquier lugar donde se radique al respeto de los principios y derechos fundamentales proclamados por la OIT ha dado lugar a un fenómeno más interesante en lo que se refiere al tema aquí abordado, la conclusión de acuerdos marco globales entre estas empresas transnacionales y las federaciones sindicales internacionales, agrupadas estas en la agrupación Global Unions.

Para los juristas esta dimensión nueva de la acción sindical internacional se puede situar en la tendencia a la contractualización que busca sustituir la unilateralidad del poder empresarial por un acuerdo privado-colectivo en el espacio global. El importante activo de experiencias que se conoce como acuerdos marco globales o acuerdos marco transnacionales constituye un medio de regulación de

¹⁰ Cfr. A. MULIERI, *Tecnomonarchi. Gli ideologi della nuova destra all'attacco della democrazia*, Donzelli editore, Roma, 2025.

¹¹ Cfr. M. BARAÑANO y A. BAYLOS, «Innovaciones y continuidades en la responsabilidad social: estado de la cuestión y análisis comparado», *Lex Social* vol. 13, n. 2 (2023), https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/8076

estándares mínimos de trabajo en las empresas transnacionales¹². Se puede por tanto integrar en una corriente que coopera a la universalización de derechos fundamentales básicos de los trabajadores concentrados en la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, el reconocimiento efectivo del derecho de libre sindicación y de negociación colectiva y el respeto del principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, tal como se desprende de la Declaración de la OIT de 1998 que estos acuerdos incorporan. Por lo demás, el contenido de estos acuerdos globales como instrumentos de universalización de derechos se ha ido ampliando hacia otros dominios como las condiciones de trabajo, salud y seguridad, compromisos de lucha contra la corrupción, instituciones de representación del personal en la empresa y formación profesional. En este dominio es bien conocida la intervención decisiva que desde el sindicalismo nacional e internacional ha desempeñado precisamente Isidor Boix, al que se debe el diseño de los acuerdos globales con Inditex, y cuya actuación en este espacio de acción sindical y de construcción de reglas vinculantes en el espacio de la globalización a partir del compromiso logrado en la interlocución entre la empresa transnacional y el sindicato global ha continuado después Victor Garrido de manera relevante¹³.

La última etapa en la que estamos plenamente inmersos es la posibilidad de anclar la responsabilidad de las empresas transnacionales ante las posibles vulneraciones de derechos humanos que pudieran efectuar en cualquiera de sus sedes fuera del territorio en el que tienen su empresa matriz o a través de la cadena de valor en la externalización de sus actividades, en un ordenamiento interno de un estado miembro. El inicio de este proceso se encuentra en un proyecto de tratado vinculante sobre responsabilidad de las empresas transnacionales ante la violación de derechos humanos tanto en sus filiales y sedes donde se localicen como en sus cadenas de valor¹⁴ que, ante el reiterado fracaso en su adopción, ha constituido

¹² Cfr. A. BAYLOS GRAU, «Empresas transnacionales y acuerdos marco globales», en J.L. Goñi Sein (Dir), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, Madrid, 2011, pp. 199-218.

¹³ I. BOIX y V. GARRIDO, «Balance sindical de 10 años del Acuerdo Marco Global de INDITEX. Una experiencia de acción sindical por una globalización sostenible», en el blog de Wilfredo Sanguinetti. https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/12/amg_inditex-balance-sindical.pdf

¹⁴ A propuesta de Ecuador y República surafricana, se aprobó por el UNHRC una propuesta de tratado vinculante que posibilitara la construcción de una obligación públi-

el modelo para determinadas iniciativas legislativas en ordenamientos jurídicos de diferentes estados-nación principalmente en Europa. Se trata de establecer un deber de vigilancia o una obligación de diligencia debida impuesta a las empresas en su actuación extraterritorial para prevenir y en su caso remediar las violaciones de derechos humanos que puedan producirse a lo largo de las cadenas de valor de la empresa transnacional, lo que supone un completo replanteamiento de la tutela de los derechos laborales en el espacio global¹⁵. Posteriormente este instrumento de tutela de derechos ha saltado al ámbito europeo principalmente a partir de la Directiva 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad¹⁶, aunque el alcance del contenido de esta norma europea está siendo corregido sobre la base de una pretendida «simplificación» que realmente es un recorte de los términos en los que debe funcionar en el I Paquete Ómnibus lanzado en febrero de 2025¹⁷.

El tercer lugar es el de la vigilancia y denuncia de la violación de los derechos sindicales como derechos humanos fundamentales. En este terreno, la CSI mantiene una intensa tarea de promoción y de defensa de los derechos sindicales, a la que ya se ha hecho referencia, en la que la visibilidad y denuncia de las constantes y graves violaciones de los mismos tienen una audiencia aceptable en los medios de comunicación mundiales. Sin embargo, es evidente que en muchas ocasiones

ca y estatal de responsabilidad de las empresas transnacionales respecto de la vulneración de los derechos humanos allá donde ésta se produjera. Las reuniones o rondas de negociación sobre el mismo continúan y por tanto su viabilidad aún no está asegurada. Cfr. A. GUAMÁN y G. MORENO, *Empresas transnacionales y derechos humanos: la necesidad de un instrumento vinculante*, Bomarzo, Albacete, 2018.

¹⁵ De manera didáctica lo explica y resume W. SANGUINETI, «La diligencia debida como instrumento de tutela transnacional de los derechos laborales: América Latina en el espejo de Europa», *Revista de Derecho Social* n° 111 (2025), pp. 95-99.

¹⁶ Cfr. A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, «Del Reglamento de Minerales a la Directiva de diligencia debida: el nuevo modelo de responsabilidad empresarial impulsado por la Unión Europea», *Revista de Derecho Social* n° 105 (2024), pp. 95-117.

¹⁷ Cfr. L. IONITA, «La polémica abierta en torno al efecto socio-laboral subyacente al Paquete Ómnibus de la Unión Europea», *Trabajo y Derecho* 125/2025 (mayo), y W. SANGUINETI, «La Directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, uno atrás», *Trabajo y Derecho* 126/2025 (junio).

esta denuncia carece de contundencia y sobre todo no se consigue plasmar en actos concretos de solidaridad entre los sindicatos nacionales que pudieran presionar de manera importante sobre las empresas transnacionales con la finalidad de que cesaran en sus conductas lesivas. El propio Isidor Boix se ha ocupado de muchos de estos casos en las entradas de su blog, con Goodyear¹⁸, Ykk, la multinacional japonesa en Turquía¹⁹, Digel la multinacional del vestido alemán²⁰ o el caso más sonado de la huelga de Tesla, la empresa de Elon Musk y su larga huelga de dos años²¹ entre los últimos casos abordados, junto con la interferencia de los regímenes despóticos y dictatoriales como el de Myanmar sobre el comercio y la inversión que la CSI recomienda no efectuar²². Se trata de una crítica que se basa en la convicción profunda de que «para resolver los problemas hay que plantearlos, e intentar acertar en el planteamiento», sin perjuicio de que pudieran resultar «inoportuna» o que no tuvieran la incidencia práctica que debiera²³.

Una concepción crítica y abierta que se resume en una máxima de actuación muy sugerente: «El ámbito más adecuado para el trabajo sindical es evidente-

¹⁸ <https://www.nuevatribuna.es/articulo/global/goodyear-sindicalismo-global-nada-nuevo-sol/20250704171154240072.html>

¹⁹ <https://isidorboix.wordpress.com/2025/09/14/solidaridad-con-los-trabajadores-turcos-en-estambul-de-la-multinacional-japonesa-ykk/>

²⁰ <https://isidorboix.wordpress.com/2025/06/21/digel-multinacional-alemana-del-vestido-donde-esta-el-sindicalismo-global/>

²¹ Planteada la cuestión en 2023, <https://isidorboix.wordpress.com/2023/12/08/tesla-musk-otro-desafio-al-sindicalismo-global/>, luego de nuevo en 2024, <https://isidorboix.wordpress.com/2024/09/14/tesla-suecia-talleres-mecanicos-otra-vez/> y finalmente en 2025, <https://isidorboix.wordpress.com/2025/09/21/viva-la-huelga-de-tesla-suecia-de-ya-2-anos/>

²² Sobre el llamamiento a que las empresas que aún compran y subcontratan su producción a Myanmar (Birmania), tras el último Golpe de Estado militar de 2021, dejen de suministrarse en este país, que se juzga insuficiente en. <https://isidorboix.wordpress.com/2025/09/06/myanmar-e-industrial-global-union/> y se continua en <https://isidorboix.wordpress.com/2025/09/08/myanmar-e-industrial-global-union-2/> explicando las importaciones por país-sede y marcas de ropa y calzado que se seguían subcontratando en Myanmar.

²³ Así en la entrada de su blog <https://isidorboix.wordpress.com/2025/09/23/utilidad-y-riesgos-de-la-critica/>

mente el centro de trabajo y, ligados a él y desde él, las formas organizadas del sindicalismo. Pero también del centro de trabajo al mundo mundial. Y ahí es donde seguramente se puede, se debe, hacer un mayor esfuerzo para facilitar un cauce para expresar y debatir preocupaciones, críticas, sugerencias, propuestas. Ámbitos de debate colectivo, sin grandes ponencias y muchos minutos de debate, foros amplios, abiertos a planteamientos diversos, con cauces de comunicación en ambos sentidos con las estructuras sindicales. Formas vivas de abordar los problemas del momento»²⁴. Pero que sigue por tanto exigiendo un fortalecimiento del sindicato global en el control de las frecuentes agresiones que los derechos de los trabajadores se producen en las empresas transnacionales a lo largo del mundo.

Más allá del sindicato, también en ese espacio tiene cabida la huelga como medio de articular la defensa de los intereses de los trabajadores que carecen de referencias o de inserciones formales en un sistema de tutelas. La huelga en el espacio de la globalización permite la creación de reglas surgidas como forma de terminación o de evitación de la medida de presión, y propicia directamente no solo la autotutela de los trabajadores no vinculados a ningún ordenamiento de protección en sus condiciones de trabajo, sino la emersión de un estándar de tutela bajo formas contractuales de acuerdo o convenio colectivo. Es sin embargo difícil conectar la solidaridad entre trabajadores de diferentes países salvo que entre ellos medie la pertenencia a la misma empresa multinacional, y por tanto la huelga suele seguir entendiéndose como una medida de presión y un derecho confinado dentro de la fronteras de cada estado. El 14 de noviembre del 2012 hubo el hasta ahora único intento de lograr una huelga general de solidaridad entre los trabajadores europeos contra las medidas de austeridad emanadas en el marco de la gobernanza económica europea, pero ni siquiera en este serio intento – en el que participaron los sindicatos del sur de Europa, Grecia, Chipre, Italia, España, Portugal y Bélgica, se logró la participación en la misma de los poderosos sindicatos escandinavos y austriacos, la DGB solo movilizó unas cuantas asambleas y el sindicalismo francés, entonces no afectado por las medidas que después pondría en práctica Macron, tampoco estimó conveniente unirse a esta huelga general europea.

²⁴ Así termina su reflexión en la entrada ya citada de su blog <https://isidorboix.wordpress.com/2025/09/23/utilidad-y-riesgos-de-la-critica/>

La acción sindical en el espacio abierto más allá de las fronteras nacionales tiene también otras manifestaciones basadas fundamentalmente en la práctica de la solidaridad a través de las «medidas de presión», que incluyen huelgas, boicots y prácticas de listas negras de empresas reiteradamente violadoras de los derechos laborales. En concreto, las huelgas funcionan también como formas de garantizar los derechos reconocidos en convenios colectivos firmados en un determinado país e ignorados por las empresas que desplazan trabajadores desde aquel país pese a estar vinculadas por las obligaciones del acuerdo. De nuevo, en el transporte marítimo hay muchos ejemplos de este desplazamiento del control del cumplimiento del acuerdo colectivo a la acción de solidaridad de otros sindicatos de nacionalidad diferente a la del sujeto sindical que concertó el mismo en un país determinado²⁵, pero esta fórmula de dar efectividad a reglas colectivas que determinan condiciones de trabajo estándares con independencia del lugar de prestación de servicios en un mundo global es una tendencia cada vez más acentuada con independencia del sector o rama de industria de que se trate y de la que los sindicatos europeos han hecho frecuente uso, aunque la jurisprudencia del Tribunal de Justicia pretenda limitarlo y obstaculizarlo.

²⁵ Hay muchos ejemplos, pero ha sido frecuente esta comunicación de solidaridades a través de la huelga en los cruceros que transitan el Mediterráneo y el Egeo, de forma que los sindicatos presentes en alguna de las escalas de estos, una vez que comprueban la inaplicación del convenio colectivo para los buques cruceristas matriculados en el país en el que se firmó este a la tripulación del crucero –normalmente inmigrante asiática y africana– proceden a proclamar una «acción industrial» que paraliza el barco hasta que se reconocen y satisfacen los derechos vulnerados, lo que suele realizarse y controlarse en una escala posterior del barco, en otro país, y por tanto concerniendo a sindicatos de otra nacionalidad. Puede consultarse una descripción de este proceso ante uno de los casos concretos, en esta ocasión un crucero por el mar Báltico de un barco matriculado en Grecia vinculado por un convenio colectivo firmado entre el sindicato griego de gentes del mar y la naviera, que es controlado en Holanda y la ejecución del acuerdo –el pago de los salarios debidos a la tripulación– en Suecia, dos meses después, con la implicación por tanto de los sindicatos holandeses y suecos a través de la mediación de los Inspectores Regionales de la federación internacional ITF, en <http://www.itfglobal.org/files/seealsodocs/SPA/3820/SB07Spa.pdf>

LA DESLOCALIZACIÓN DEL PODER ECONÓMICO Y EL PAPEL DEL SINDICATO*

GLORIA ROJAS RIVERO
Catedrática de Derecho del Trabajo
Universidad de La Laguna

«En la globalización es necesario y posible el sindicalismo global, pero está aún pendiente su adecuada construcción»
Isidor Boix, *En la globalización: ¿sindicalismo global?*, 2017

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El sindicalismo desde la perspectiva internacional: evolución y algunas explicaciones. 3. Globalización productiva, empresa-red y crisis del marco clásico de la negociación colectiva. 4. El desafío de la digitalización y la gestión algorítmica. 5. Experiencias prácticas de gobernanza sindical transnacional. 6. Sindicalismo y países emergentes: China y Vietnam en el sistema global de trabajo. 7. Nuevos modelos de acción sindical y gobernanza laboral global. 7.1. Del sindicalismo defensivo al sindicalismo de gobernanza. 7.2. El sindicalismo en red como respuesta organizativa. 7.3. Acuerdos marco globales y negociación colectiva transnacional. 7.4. Límites estructurales del sindicalismo global. 8. Sindicalismo, cambio climático y transición ecológica justa. 9. Conclusión.

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.

1. INTRODUCCIÓN

EL SINDICALISMO, en tanto que institución central del Derecho del Trabajo y del constitucionalismo social, atraviesa en la actualidad una fase de transformación profunda que ha suscitado abundantes diagnósticos sobre su presunta crisis o declive. Desde finales del siglo xx, en la mayoría de los países industrializados se observa una disminución sostenida de la afiliación sindical, una pérdida de centralidad de la negociación colectiva y una reducción de la influencia de las organizaciones sindicales en los procesos de toma de decisiones económicas y políticas. Este fenómeno ha sido interpretado, en ocasiones, como expresión de una obsolescencia funcional del sindicalismo frente a la globalización económica y el cambio tecnológico¹.

Sin embargo, esta evolución exige superar aproximaciones simplistas. El debilitamiento sindical no puede explicarse únicamente en términos de desafección cultural o de ineficiencia organizativa, sino que responde a transformaciones estructurales que han ido alterando los presupuestos normativos y materiales sobre los que se edificó el Derecho colectivo del Trabajo en el siglo xx². La liberalización de los mercados, la movilidad transnacional del capital, la fragmentación productiva y la digitalización del trabajo han desbordado los marcos nacionales en los que se articulaban la negociación colectiva y la acción sindical, generando una creciente desalineación entre el espacio jurídico de regulación y el espacio real de decisión económica³.

Desde esta perspectiva, el problema central no reside en la pérdida de legitimidad del sindicato como sujeto constitucional de representación de intereses del trabajo asalariado⁴, sino en la crisis de adecuación entre el ámbito del poder económico y el de la regulación laboral. Mientras que las decisiones estratégicas empresariales se adoptan de forma crecientemente transnacional, las instituciones

¹ PEELS, R. y MWAMADZINGO, M. «Revitalización sindical: cómo afrontar la incertidumbre, el cambio y la resiliencia en el mundo laboral», *International Journal of Labour Research*, Volume 11, Issues 1-2 (2022)

² ROJAS RIVERO, G. P., *Sindicalismo y redes empresariales*, Universitas Fundación, Venezuela, 2022.

³ DEAKIN, S., *La ley del mercado laboral*, Oxford University Press, 2014.

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 30ª ed., 2022.

del Derecho del Trabajo –y, en particular, la negociación colectiva– continúan operando mayoritariamente en ámbitos estatales o incluso empresariales. Esta asimetría estructural limita la eficacia normativa del convenio colectivo y debilita la capacidad de los sindicatos para cumplir su función constitucional de equilibrio social (arts.7 y 28 CE; STC 70/1982).

La globalización productiva ha desempeñado un papel decisivo en este proceso. La expansión de las cadenas globales de valor (CGV) y la generalización de la empresa-red han fragmentado la figura del empresario, diluido las responsabilidades laborales y dificultado la aplicación uniforme de las normas de trabajo. En este nuevo escenario, una parte significativa de las condiciones laborales se determina fuera del ámbito jurídico de la empresa empleadora directa, lo que pone en cuestión los presupuestos clásicos de imputación de responsabilidad y de legitimación negocial propios del Derecho colectivo del Trabajo⁵.

A estas transformaciones se añade el impacto de la revolución tecnológica y digital. La automatización, la gestión algorítmica y el trabajo en plataformas no sólo modifican la estructura del empleo, sino que introducen nuevas formas de subordinación y control que desafían las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo y tensionan los mecanismos clásicos de representación colectiva. La opacidad de los sistemas algorítmicos, la externalización del riesgo y la proliferación de formas de empleo atípico dificultan la acción sindical y exigen una redefinición del ámbito personal y material de la negociación colectiva⁶.

La dimensión global de estos procesos obliga, además, a incorporar la perspectiva de los países emergentes. En economías como China y Vietnam, la integración acelerada en la economía mundial se ha producido bajo regímenes de control político del sindicalismo, generando una tensión permanente entre competitividad global, estabilidad social y derechos laborales⁷. Estos contextos ponen de relieve que la globalización, lejos de conducir a una convergencia normativa,

⁵ ROJAS RIVERO, G. P., *Sindicalismo y negociación colectiva en las redes empresariales*, Universitas Fundación, Venezuela, 2020.

⁶ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., «Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica», *Teorder*, 2018, núm. 23. TODOLÍ SIGNES, A., SÁNCHEZ OCAÑA, J. M., KRUTHOF AUSINA, A., *El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades*, Labora, 2019.

⁷ BOIX, I. y ROCHA, F., «China y Vietnam: la transición del ‘sindicalismo’ oficial al sindicalismo real», *Workers of the World, International Journal on Strikes and Social Con-*

refuerza modelos laborales incompatibles con los estándares internacionales de libertad sindical y negociación colectiva conforme a los Convenios 87 y 98 OIT.

Frente a este panorama, el sindicalismo se enfrenta a una disyuntiva estructural: aceptar un repliegue progresivo hacia ámbitos nacionales cada vez más estrechos o emprender un proceso de reconfiguración que le permita actuar como actor de gobernanza del trabajo en un contexto transnacional. Esta segunda opción implica repensar los instrumentos clásicos del Derecho colectivo –negociación, conflicto, representación– e integrarlos con nuevos mecanismos de regulación global, como los acuerdos marco internacionales, la diligencia debida en materia de derechos humanos y la participación sindical en la gobernanza de la digitalización y de la transición ecológica.

El presente trabajo se propone analizar esta reconfiguración del sindicalismo desde una perspectiva predominantemente jurídica, aunque abierta al diálogo con la economía del trabajo y la sociología laboral. El objetivo no es evaluar el sindicalismo en términos de éxito o fracaso, sino examinar las condiciones normativas e institucionales que explican su transformación y explorar las posibilidades de su revitalización como sujeto central del Derecho del Trabajo en la era de la globalización.

2. EL SINDICALISMO DESDE LA PERSPECTIVA INTERNACIONAL: EVOLUCIÓN Y ALGUNAS EXPLICACIONES

La evolución reciente del sindicalismo en el ámbito comparado muestra dos tendencias principales: la reducción de la afiliación sindical y la pérdida –con importantes matices nacionales– de cobertura efectiva de la negociación colectiva. Estas dinámicas han sido ampliamente documentadas por la doctrina y por los organismos internacionales, y constituyen un punto de partida ineludible para comprender las transformaciones del Derecho colectivo del Trabajo en las últimas décadas.

Resulta especialmente relevante subrayar que estas tendencias no se presentan de manera uniforme. Mientras en algunos países la caída de la afiliación ha ido acompañada de un colapso de la negociación colectiva, en otros la cobertura convencional se ha mantenido en niveles elevados gracias a mecanismos insti-

tucionales de extensión y coordinación (Alemania, Francia o Países Bajos) o de reconocimiento de la eficacia *erga omnes* del convenio (España). Esta divergencia confirma que el debilitamiento sindical no es un fenómeno natural ni inevitable, sino el resultado de decisiones normativas e institucionales que configuran los sistemas nacionales de relaciones laborales⁸.

Los datos comparados de la OCDE y de la OIT muestran que la densidad sindical media en los países industrializados se ha reducido de forma sustancial desde mediados de los años ochenta, pasando de niveles próximos al 30 % a cifras cercanas al 15 %⁹. Sin embargo, la evolución de la cobertura de la negociación colectiva presenta un panorama más heterogéneo. En países como Francia, Italia o Bélgica, más del 80 % de los trabajadores continúan estando cubiertos por convenios colectivos, pese a la baja afiliación sindical. En 2022, la Comisión Europea adoptó la Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos, tratando de impulsar una negociación colectiva más fuerte, con la idea de aumentar la cobertura hacia un punto de referencia del 80 %, un objetivo que activa planes de acción en los países que se encuentran por debajo de ese nivel. Las investigaciones del ETUI y otros organismos muestran una gran variación, con países como Irlanda e Italia con una alta cobertura (más del 80 %), mientras que los países de Europa Central y Oriental y el Reino Unido a menudo se sitúan por debajo del 50 %, siendo habitual la negociación a nivel de empresa en las zonas con menor cobertura¹⁰.

Esta disociación entre afiliación y cobertura es significativa, pues pone de relieve que la negociación colectiva puede operar como institución de interés general, cuyos efectos se extienden más allá de los trabajadores afiliados, gracias al reconocimiento por parte del Estado de la eficacia normativa del convenio colectivo. Este patrón –baja afiliación sindical junto con alta cobertura de convenios colectivos– es característico del modelo español, donde la negociación colectiva tiene un efecto normativo extendido más allá de los afiliados (sobre todo por razones de eficacia general derivada de la mayor representatividad sindical en las

⁸ OIT, Informe de diálogo social 2022: Negociación colectiva para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2022-collective-bargaining-inclusive-sustainable-and>

⁹ OCDE, https://www.oecd.org/en/publications/membership-of-unions-and-employers-organisations-and-bargaining-coverage_fe47107c-en/full-report.html

¹⁰ ETUI, Cobertura de la negociación colectiva en Europa, 2022.

mesas negociadoras), lo que genera una discordancia entre participación sindical directa y protección normativa colectiva de los trabajadores¹¹. Sin embargo, en sistemas caracterizados por la descentralización extrema de la negociación a nivel de empresa, como Estados Unidos o Japón, la caída de la afiliación se traduce casi automáticamente en una reducción drástica de la cobertura convencional.

Desde el punto de vista doctrinal, las explicaciones más influyentes del declive sindical han puesto el acento en factores estructurales relacionados con la intensificación de la competencia, la liberalización del comercio y la fragmentación productiva. Así, se ha afirmado cómo el aumento de la competencia en los mercados de producto y la movilidad del capital reducen el margen de maniobra de la negociación colectiva, especialmente cuando esta se desarrolla de forma atomizada y sin apoyo institucional¹².

Estas transformaciones tienen consecuencias jurídicas directas sobre la negociación colectiva, erosionan la base material del convenio colectivo, dificultan la identificación del empleador responsable y debilitan la posición negociadora de los sindicatos. Desde esta perspectiva, el declive sindical no puede desvincularse de la transformación de la empresa como sujeto jurídico y de la insuficiencia de los instrumentos clásicos del Derecho del Trabajo para sujetar las nuevas formas de poder económico¹³.

Pueden encontrarse, no obstante, modelos institucionales de resiliencia. La experiencia de los países nórdicos demuestra que la globalización no conduce necesariamente a un debilitamiento irreversible del sindicalismo. La existencia del denominado sistema de Gante, en el que los sindicatos participan en la gestión de los seguros de desempleo, ha contribuido históricamente a sostener altos niveles de afiliación y a reforzar la centralidad de la negociación colectiva¹⁴. Estos

¹¹ La tasa de afiliación sindical es relativamente baja, situándose en torno al 12-15 % de la población asalariada según datos recientes (worker-participation.eu). En contraste, la cobertura de la negociación colectiva es muy alta en España, generalmente por encima del 80 % y en estimaciones recientes cerca del 90 % o más (etui.org). https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/spain/actors-and-institutions?utm_source=chatgpt.com

¹² PENCABEL, J., «Una mirada internacional al sindicalismo», Estudios Públicos, 110, 2008.

¹³ WEIL, D., *El lugar de trabajo fragmentado*, Harvard University Press, 2014.

¹⁴ VISSER, J., *Los sindicatos en Europa Occidental desde 1945* (Grove's Dictionaries, Inc., 2000), 2019.

modelos ponen de relieve la importancia de la articulación entre protección social y acción colectiva. La vinculación funcional entre derechos sociales y afiliación sindical genera incentivos para la participación y refuerza la legitimidad del sindicalismo como actor institucional. Aunque las reformas recientes han erosionado parcialmente estos mecanismos, su impacto comparado sigue siendo significativo.

La comparación internacional permite extraer una conclusión relevante para el Derecho del Trabajo: la eficacia del sindicalismo depende en gran medida del diseño institucional de la negociación colectiva y del grado de apoyo normativo que recibe por parte del Estado. Los sistemas que preservan la negociación normativa sectorial, la extensión de convenios y la coordinación interprofesional amortiguan los efectos de la globalización y sostienen la función reguladora del Derecho colectivo del Trabajo. La negociación colectiva es de por sí, en realidad, un proceso normativo que expresa una relación de poder entre organizaciones obreras y patronales; no deja de ser, en ese sentido, una institución de carácter político¹⁵. Por el contrario, la descentralización negocial o primacía de la negociación atomizada refuerzan la fragmentación del trabajo y debilitan la capacidad del sindicalismo para actuar como contrapeso del poder económico. Estas constataciones sirven para analizar los temas relativos a la empresa-red, la negociación transnacional y la reconfiguración del sindicalismo como actor de gobernanza global.

3. GLOBALIZACIÓN PRODUCTIVA, EMPRESA-RED Y CRISIS DEL MARCO CLÁSICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La globalización económica ha transformado de manera profunda la organización de la producción y, con ella, los presupuestos jurídicos sobre los que se construyó el Derecho colectivo del Trabajo. El modelo de empresa verticalmente integrada, que sirvió de referencia para la configuración de la negociación colectiva y de la acción sindical durante gran parte del siglo XX, ha sido progresivamente sustituido por estructuras empresariales reticulares, caracterizadas por la fragmentación productiva, la externalización y la articulación en cadenas globales de valor. Esta transformación no constituye un mero cambio organizativo, sino una alteración sustantiva de los sujetos regulados por el Derecho del Trabajo. La empresa-red desborda los límites tradicionales de imputación de responsabilidades

¹⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op.cit.

laborales y pone en crisis los criterios clásicos de legitimación para la negociación colectiva, diseñados para relaciones de trabajo relativamente estables, localizadas y bilateralizadas¹⁶.

La proliferación de relaciones contractuales derivadas de ello –subcontratación, externalización, franquicia, plataformas digitales– permiten a la empresa principal conservar el control estratégico de la producción mientras desplaza los riesgos laborales hacia entidades formalmente independientes. En este contexto, la figura del empresario o empleador aparece jurídicamente fragmentada, lo que dificulta la aplicación efectiva de los derechos colectivos y la identificación del sujeto responsable de la negociación.

Esta disociación entre poder económico y responsabilidad jurídica constituye uno de los principales desafíos contemporáneos del Derecho del Trabajo. Aunque la jurisprudencia ha avanzado en el reconocimiento de responsabilidades solidarias o subsidiarias en supuestos de descentralización abusiva (en nuestro país, SSTs 186 y 317/2023, RJ 1997 y 3070), el marco normativo (artículo 42 LET) sigue mostrando importantes lagunas frente a estructuras empresariales transnacionales complejas.

Desde el punto de vista sindical, esta fragmentación erosiona la eficacia de la negociación colectiva tradicional. Los convenios colectivos, tanto de empresa como los sectoriales, pierden capacidad para incidir sobre decisiones estratégicas que se adoptan en otros niveles de la cadena productiva o fuera del territorio nacional. El resultado es una negociación jurídicamente válida pero materialmente insuficiente para equilibrar el poder económico real. En la empresa-red, por tanto, la negociación colectiva se enfrenta a una crisis funcional. No se trata de una pérdida de legitimidad jurídica, sino de una pérdida de eficacia material derivada de la transformación del objeto regulado. Allí donde el empleador directo carece de autonomía real para decidir sobre salarios, ritmos de producción o inversión, el convenio colectivo ve reducido su alcance práctico¹⁷.

¹⁶ SANGUINETI RAYMOND, W., *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, Comares, 2016.

¹⁷ ROJAS RIVERO, G. P., «Sindicalismo y redes empresariales», *op. cit.*, 2022. CRUZ VILLALÓN, J., «Derecho del Trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y descentralización productiva», *XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, ISSLS, París, 5-8 de septiembre de 2006.

La doctrina laboralista ha subrayado que esta situación no puede resolverse mediante una mera adaptación técnica del convenio, sino que exige repensar tanto los niveles o ámbitos de negociación como los propios sujetos negociadores. La persistencia de un enfoque estrictamente bilateral, centrado en la empresa formal, resulta insuficiente para captar relaciones de poder que operan en red y a escala transnacional¹⁸.

Desde esta perspectiva, la crisis de la negociación colectiva no es un fenómeno coyuntural, sino una manifestación de la insuficiencia del marco jurídico clásico frente a nuevas formas de organización empresarial. La cuestión central no es si la negociación colectiva debe preservarse o, dicho de otra manera, tiene ya algún sentido, sino cómo reconstruir su eficacia reguladora en contextos de fragmentación productiva. Y la respuesta cuenta ya con importantes experiencias de negociación colectiva adaptadas a la lógica de las redes empresariales. Se trata de iniciativas que buscan reconstruir espacios de regulación colectiva que ponen de manifiesto la interdependencia funcional entre empresas que son formalmente independientes, ya sea mediante acuerdos interempresariales, negociación territorial o instrumentos transnacionales¹⁹.

Se trata de experiencias que no dejan, sin embargo, de plantear importantes interrogantes: la delimitación del ámbito subjetivo de la negociación, la determinación de los sujetos legitimados, la eficacia normativa de lo que se acuerda y, sin duda, su articulación con los sistemas nacionales de relaciones laborales. La ausencia de un reconocimiento normativo claro limita su generalización, pero no invalida su relevancia como laboratorio de innovación jurídica. En este sentido, los acuerdos marco internacionales o globales (AMI-AMG) y otros instrumentos de regulación transnacional son respuestas jurídicas –todavía incompletas si se quiere– a la crisis del modelo clásico de negociación colectiva. Su potencial reside menos en su fuerza vinculante formal que en su capacidad para reintroducir la acción colectiva en espacios donde el Derecho del Trabajo estatal resulta insuficiente.

Por otra parte, la evolución reciente del Derecho de la Unión Europea en materia de diligencia debida empresarial introduce un elemento novedoso en este contexto. La Directiva 2024/1760 reconoce explícitamente la necesidad de identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los derechos laborales en

¹⁸ SUPIOT, A., *La gobernanza por números*, Favard 2015. <https://shs.cairn.info/revue-projet-2015-6-page-90>

¹⁹ OIT, Cadenas de suministro sostenibles para reconstruir mejor, 2021-2023.

las CGV e incorpora a los sindicatos como partes interesadas en estos procesos (arts.6 y 13).

Desde la perspectiva jurídico-laboral, se trata de una regulación que no sustituye a la negociación colectiva, pero sí abre un nuevo espacio para la intervención sindical en la gobernanza de las redes empresariales. La participación sindical en los mecanismos de diligencia debida permite reformular, aunque sea parcialmente, la relación entre poder económico y responsabilidad social, robusteciendo la tutela colectiva de los derechos laborales más allá de la empresa formal. Sin embargo, el riesgo de que la diligencia debida se convierta en una forma más de autorregulación empresarial es evidente y dependerá de su articulación en los sistemas nacionales de relaciones laborales, que deberán integrar de manera efectiva en su implementación práctica la acción sindical y la negociación colectiva.

No obstante, el alcance efectivo de este instrumento dependerá de su implementación práctica y de su articulación con los sistemas nacionales de relaciones laborales. Existe el riesgo de que la diligencia debida se convierta en una forma de autorregulación empresarial si no se integra de manera efectiva con la acción sindical y la negociación colectiva²⁰.

La globalización productiva y la emergencia de la empresa-red evidencian las limitaciones estructurales del marco clásico de la negociación colectiva, pero lejos de cuestionar la centralidad del Derecho colectivo del Trabajo, exige una reconfiguración capaz de recuperar su eficacia reguladora frente a nuevas formas de poder económico. El desafío jurídico consiste en reconstruir la imputación de responsabilidades, ampliar los sujetos y niveles de la negociación y articular instrumentos nacionales y transnacionales de regulación colectiva. En este proceso, la acción sindical sigue siendo un elemento imprescindible para garantizar que la globalización no se traduzca en una erosión sistemática de los derechos laborales.

4. EL DESAFÍO DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA GESTIÓN ALGORÍTMICA

La digitalización del trabajo introduce una nueva fase en la transformación de las relaciones laborales, con implicaciones directas para el Derecho colectivo del

²⁰ ROJAS RIVERO, G.P., «El papel del sindicato en el diseño y la aplicación de políticas de diligencia debida», en SANGUINETI RAYMOND, W., y VÍVERO SERRANO, J. B., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, ARANZADI, 2023.

Trabajo y para la acción sindical. A diferencia de procesos anteriores de cambio tecnológico, la actual revolución digital afecta no sólo a las tareas productivas, sino a los mecanismos de dirección, control y evaluación del trabajo, alterando profundamente las formas de subordinación jurídica²¹.

Para el Derecho del Trabajo, la digitalización plantea diversos problemas relacionados con sus categorías clásicas; en particular con las condiciones de ejercicio de los derechos colectivos, pues en entornos altamente fragmentados e intervenidos tecnológicamente, se dificulta o entorpece la acción sindical y la negociación colectiva.

Por un lado, la expansión del trabajo en plataformas digitales pone en cuestión los límites tradicionales entre trabajo asalariado y trabajo autónomo. La clasificación masiva de los trabajadores como autónomos, pese a la existencia de claros elementos de dependencia y ajenidad, ha tenido efectos directos sobre el ejercicio de los derechos colectivos, excluyendo de facto a amplios colectivos del ámbito de la negociación colectiva²². Esta situación ha generado una intensa litigiosidad laboral y un proceso de redefinición del ámbito subjetivo de protección del Derecho del Trabajo. El reconocimiento de la laboralidad en determinados sectores de plataforma y la progresiva extensión de la negociación colectiva a trabajadores económicamente dependientes constituyen, sin duda, avances relevantes, aunque todavía fragmentarios (SSTS 805/2020, RJ 5169, y 422/2024, RJ 94843, Caso «Glovo»).

En este contexto, el sindicalismo se enfrenta al reto de representar a colectivos dispersos, con alta rotación y débil identidad profesional. La dificultad para organizar estos trabajadores no es sólo organizativa, sino jurídica, y exige una reinterpretación del derecho fundamental de negociación colectiva a la luz de las nuevas formas de subordinación digital.

Por otro lado, uno de los elementos más disruptivos de la digitalización es la generalización de sistemas de gestión algorítmica. La asignación automatizada de

²¹ ALOISI, A., «Trabajadores mercantilizados. Investigación de estudios de caso sobre cuestiones de derecho laboral que surgen de un conjunto de plataformas de economía a pedido / de trabajo», *Revista Comparativa de Derecho Laboral y Política*, Vol. 37, No. 3, 2016.

²² DE STEFANO, V., «El auge de la «mano de obra justo a tiempo»: trabajo bajo demanda, trabajo colaborativo y protección laboral en la «economía gig»», *Revista Comparativa de Derecho Laboral y Política*, junio 2016.

tarefas, la evaluación continua del rendimiento y la adopción de decisiones disciplinarias mediante algoritmos introducen nuevas formas de control que desafían los principios de transparencia y contradicción propios del Derecho del Trabajo²³. Desde esta perspectiva, el convenio colectivo adquiere una relevancia renovada como instrumento para democratizar la gestión tecnológica. La incorporación de cláusulas sobre transparencia algorítmica, acceso a la información, intervención humana en decisiones automatizadas y protección de datos laborales se configura como una extensión lógica de los derechos colectivos en la era digital. Estos temas han comenzado a encontrar respaldo normativo en el ámbito europeo, tanto en la regulación del trabajo en plataformas como en el marco general de la inteligencia artificial (Directiva 2024/2831 y Reglamento de IA 2024/1689). La participación sindical en estos procesos normativos refuerza la idea de que la tecnología no es un ámbito neutro, sino un espacio de conflicto regulable mediante instrumentos colectivos.

En el ordenamiento jurídico español, la digitalización ha comenzado a reflejarse en la negociación colectiva y en la jurisprudencia. La regulación del derecho a la desconexión digital, la protección de datos laborales (LO 3/2018) y la información sobre algoritmos utilizados en la organización del trabajo constituyen ejemplos de cómo el Derecho colectivo se adapta, de manera todavía incipiente, a los desafíos tecnológicos. En tal línea, la negociación colectiva puede desempeñar un papel central en la concreción operativa de los derechos digitales en el trabajo, siempre que exista un marco normativo habilitante que reconozca expresamente la legitimidad sindical para intervenir sobre la organización tecnológica del trabajo. La incorporación legal de derechos como la información «sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles» (artículo 64.4, d LET) ha abierto un espacio que algunos convenios han utilizado para traducir garantías abstractas en obligaciones empresariales exigibles.

²³ OIT, Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, 2019. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Trabajar-en-cualquier-momento-y-en/995271386302676>

Existen ya casos empíricos relevantes. En determinados convenios de empresa de grandes grupos del sector financiero y de telecomunicaciones se han pactado cláusulas sobre transparencia algorítmica, auditorías internas de sistemas de evaluación automatizada, límites al uso de herramientas de monitorización digital y garantías de intervención humana en decisiones disciplinarias o de gestión del rendimiento (XXV Convenio Colectivo del Sector de la Banca, BOE 1-1-2025; Convenios de empresa en el sector financiero: BBVA y CaixaBank; I Convenio colectivo de las unidades globales de Telefónica en España 2023-2025). En otros sectores, como el de plataformas digitales tras la aprobación de la llamada Ley Rider (Ley 12/2021), algunos acuerdos colectivos han incorporado procedimientos de información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre los criterios algorítmicos de asignación de tareas y reputación, y mecanismos de revisión colectiva de sus impactos. Estos acuerdos son todavía limitados y muy dependientes del ámbito empresarial, pero constituyen los primeros ejemplos explícitos de negociación colectiva sobre algoritmos en sentido estricto.

Estos ejemplos confirman que la negociación colectiva puede funcionar como instancia de concreción material de la tecnología, adaptando principios generales (transparencia, no discriminación, control humano) a contextos productivos concretos. Sin embargo, su alcance sigue siendo desigual y fragmentario. La dispersión sectorial del empleo digital, la proliferación de relaciones laborales atípicas y la debilidad organizativa en segmentos intensivos en trabajo digital limitan la capacidad de generalización de estas prácticas. Allí donde no existen estructuras sindicales consolidadas o ámbitos de negociación estables, los derechos digitales tienden a permanecer en un plano meramente formal.

En síntesis, también la digitalización del trabajo exige ampliar el ámbito material y subjetivo del Derecho colectivo del Trabajo. Frente a la opacidad algorítmica y la fragmentación del empleo, la negociación colectiva emerge como un instrumento clave para garantizar transparencia, equidad y control democrático en la organización del trabajo. El desafío jurídico consiste en integrar los derechos colectivos en la gobernanza de la tecnología, evitando que la innovación se convierta en un espacio de excepción normativa. En este sentido, la capacidad del

sindicalismo para intervenir en la regulación de la digitalización será determinante para su relevancia futura como sujeto central del Derecho del Trabajo²⁴.

5. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE GOBERNANZA SINDICAL TRANSNACIONAL

El análisis de la reconfiguración del sindicalismo como actor de gobernanza global no puede limitarse a una reconstrucción teórica o normativa, sino que exige contrastar estas categorías con experiencias prácticas que permitan evaluar hasta qué punto los instrumentos emergentes del Derecho del Trabajo transnacional producen efectos reales en la protección colectiva de los derechos laborales. En este sentido, los AMI y las redes sindicales transnacionales constituyen un campo empírico privilegiado para observar la evolución del sindicalismo más allá del Estado nación.

Se trata de experiencias que no operan al margen del Derecho, sino en un espacio jurídico híbrido, situado entre el Derecho Internacional del Trabajo, el Derecho privado transnacional y los ordenamientos laborales nacionales. Su análisis permite identificar tanto el potencial como las limitaciones estructurales de un sindicalismo orientado a la gobernanza de las CGV.

Los AMI se han consolidado como uno de los principales instrumentos de acción sindical transnacional. Suscritos entre federaciones sindicales internacionales y empresas multinacionales, estos acuerdos establecen compromisos relativos al respeto de los derechos laborales fundamentales, con referencia expresa a los

²⁴ BAYLOS GRAU, A., «Los derechos digitales y la negociación colectiva», *Diario La Ley*, 2019, Número 9331. SANGUINETI RAYMOND, W., «Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial», *Trabajo y Derecho*, núm. 115, 2024. NIETO ROJAS, P., «Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 488, 2025. CRUZ VILLALÓN, J., «La participación de los representantes de los trabajadores en el uso de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial», *Blog de Jesús Cruz Villalón*, 26 mayo 2021. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., «La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 10, 2024. MITES, Guía: «Información algorítmica en el ámbito laboral», mayo 2022.

convenios básicos de la OIT, y se proyectan sobre filiales, proveedores y subcontratistas²⁵.

Desde el punto de vista jurídico, los AMI presentan una naturaleza ambivalente. Carecen, por lo general, de la fuerza normativa típica del convenio colectivo nacional, pero introducen obligaciones que trascienden la mera autorregulación empresarial. Su eficacia no depende tanto de su exigibilidad judicial directa como de la existencia de mecanismos de seguimiento conjunto, participación sindical y resolución de conflictos²⁶.

La doctrina ha subrayado que el valor jurídico de los AMI reside en su capacidad para reinsertar la acción colectiva en espacios donde el Derecho estatal resulta insuficiente. Al articular redes sindicales transnacionales, estos acuerdos permiten coordinar estrategias, compartir información y ejercer presión colectiva sobre empresas que operan en múltiples jurisdicciones, reforzando indirectamente la eficacia de los derechos colectivos reconocidos en los ordenamientos nacionales.

Entre las experiencias más estudiadas de gobernanza sindical global destaca el caso español de Inditex, que ha desarrollado un modelo de relaciones laborales transnacional combinando compromisos normativos, mecanismos de seguimiento y una red sindical que conecta organizaciones locales, nacionales e internacionales a lo largo de la cadena de suministro²⁷. La relevancia de este caso no reside únicamente en su alcance cuantitativo, sino en su arquitectura institucional. El sistema de gobernanza sindical articula niveles múltiples de intervención, permitiendo a los sindicatos actuar tanto en el ámbito local –centros de trabajo concretos– como en el plano global, donde se adoptan las decisiones estratégicas. Esta

²⁵ HADWIGER, F., «Acuerdos marco internacionales: ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro globales?», *Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Boletín Internacional de Investigación Sindical, OIT, 2015, Vol.7, núm. 1-2, pp.83 y ss.

²⁶ FAIRBROTHER, P. y HAMMER, N., «Sindicatos mundiales: esfuerzos pasados y perspectivas futuras», *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 60, No. 3 (2005 SUMMER), pp. 405-431.

²⁷ GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX, I., «15 años del primer ACUERDO MARCO GLOBAL en la Industria de la Moda mundial: IndustriALL Global Union – INDITEX», CCOO Industria, 2022. ROJAS RIVERO, G. P., «La gobernanza sindical de las cadenas globales de suministro», en SANGUINETI RAYMOND, W., y VÍVERO SERRANO, J. B., *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, THOMSON REUTERS, ARANZADI, 2022.

articulación multinivel refuerza la eficacia material de los derechos colectivos y constituye una respuesta adaptativa a la fragmentación productiva. Ello no quiere decir que no aparezcan límites significativos. La dependencia de la voluntad empresarial, la desigualdad de recursos entre sindicatos de distintos países y la dificultad de extender el control a todos los eslabones indirectos de la cadena revelan que la gobernanza sindical global sigue siendo un proceso frágil, condicionado por equilibrios de poder inestables.

Una de las aportaciones más relevantes de estas experiencias es la sustitución progresiva de los modelos clásicos de auditoría privada por mecanismos de control social basados en la participación sindical. Frente a auditorías externas puntuales, frecuentemente criticadas por su ineficacia y falta de independencia, la gobernanza sindical incorpora una lógica de supervisión continua sustentada en la presencia organizada de los trabajadores²⁸. Se trata de una evolución que refuerza la centralidad de los derechos colectivos como instrumentos de garantía efectiva. La información proporcionada por los representantes de los trabajadores permite detectar vulneraciones estructurales de derechos laborales que escapan a los controles formales, y dota de contenido real a los compromisos asumidos por las empresas en el plano transnacional.

Sin embargo, a pesar de su potencial, las experiencias de gobernanza sindical global se enfrentan a problemas estructurales importantes. La ausencia de un marco jurídico internacional vinculante, la fragmentación normativa y la persistencia de marcos nacionales restrictivos limitan la eficacia coercitiva de los acuerdos transnacionales. Existe, además, el riesgo de que estos instrumentos se integren en estrategias de responsabilidad social corporativa despolitizadas, desplazando el conflicto y debilitando la negociación colectiva²⁹. La gobernanza sindical global sólo puede consolidarse si se articula con los sistemas nacionales de relaciones laborales y si preserva el carácter conflictual de la acción sindical como mecanismo de corrección de asimetrías de poder. De lo contrario, corre el riesgo de convertirse en un dispositivo de legitimación del orden económico existente.

²⁸ ANNER, M., «Exprimiendo los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales: prácticas de compra en el sector de exportación de prendas de vestir de Bangladesh en perspectiva comparativa», *Taylor & Francis Journals*, vol. 27(2)2020.

²⁹ SUPLOT, A., *La gobernanza por números*, op.cit.

Las experiencias prácticas analizadas muestran que la acción sindical transnacional no es una abstracción teórica, sino una realidad en construcción que redefine el papel del sindicalismo en la economía global. Los AMI y las redes sindicales permiten reconstruir, de forma parcial, la eficacia reguladora del Derecho colectivo del Trabajo más allá del Estado nación. Sin embargo, su consolidación exige un respaldo normativo más robusto y una inversión sostenida en capacidades sindicales, especialmente en los países del Sur global. Sin estas condiciones, la gobernanza sindical global difícilmente podrá adquirir una dimensión organizada³⁰.

6. SINDICALISMO Y PAÍSES EMERGENTES: CHINA Y VIETNAM EN EL SISTEMA GLOBAL DE TRABAJO

El análisis del sindicalismo en los países emergentes puede resultar interesante para comprender la dinámica global del trabajo y las posibilidades reales de construcción de una gobernanza sindical transnacional. La creciente centralidad de economías como China y Vietnam en las CGV ha desplazado hacia ellas una parte sustancial de la producción industrial mundial, sin que ello haya ido acompañado de una expansión equivalente de los derechos colectivos del trabajo³¹.

Estos casos ponen de relieve una tensión estructural entre integración económica global y control político del trabajo, que condiciona profundamente las formas de acción sindical y los límites de la regulación laboral. Tanto en China como en Vietnam, el sindicalismo se organiza formalmente en torno a estructuras únicas, integradas en el aparato del Estado y del partido gobernante. Estas organizaciones cumplen funciones de mediación social y control del conflicto, pero carecen de autonomía plena para representar los intereses colectivos de los trabajadores frente a empleadores y autoridades públicas³². Este modelo plantea serias incompatibilidades con los estándares internacionales de libertad sindical y negociación colectiva recogidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT; ahora bien, la

³⁰ ROJAS RIVERO, G. P., «La gobernanza sindical de las cadenas globales de suministro», *op.cit.*

³¹ OIT, Tendencias mundiales del empleo para los jóvenes 2022: invertir en la transformación de futuros para los jóvenes, 2022. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2022-investing-transforming-futures-young>

³² OIT, «Su voz en el trabajo: primer informe global sobre libertad de asociación y la negociación colectiva», *Trabajo* núm. 35, julio 2000.

ausencia de sindicalismo autónomo no implica ausencia de conflicto laboral, sino su desplazamiento hacia formas informales y fragmentadas de acción colectiva.

En China, la rápida industrialización y la urbanización masiva han generado una intensa conflictividad laboral, especialmente en sectores orientados a la exportación. Las huelgas y protestas suelen ser locales, centradas en reivindicaciones económicas inmediatas y escasamente articuladas a escala nacional, debido tanto a la represión estatal como a la fragmentación del mercado de trabajo³³. Estas dinámicas revelan una paradoja: el conflicto laboral es tolerado como mecanismo de ajuste económico, pero se reprime cualquier intento de institucionalizarlo mediante organizaciones sindicales autónomas. El sindicalismo oficial se ve así obligado a gestionar tensiones sociales sin disponer de herramientas reales de negociación colectiva independiente³⁴.

El caso vietnamita presenta similitudes estructurales con el chino, pero también diferencias relevantes. La apertura económica y la firma de acuerdos comerciales con cláusulas laborales, en particular con la Unión Europea, han actuado como catalizadores de reformas legales orientadas a ampliar el espacio de la acción colectiva³⁵. El reconocimiento de organizaciones de trabajadores no integradas en la estructura sindical oficial introduce un elemento de pluralismo sindical sin precedentes, aunque su implementación está sujeta a un estrecho control político. Desde un punto de vista comparado, Vietnam aparece como un laboratorio de hibridación institucional, donde coexisten estructuras sindicales oficiales, organizaciones emergentes y mecanismos de regulación transnacional vinculados a CGV.

La inserción de estos dos países en las CGV plantea un dilema central para el sindicalismo internacional: la tensión entre competencia global y solidaridad

³³ CHAN, A., «Los trabajadores chinos bajo ataque: la explotación laboral en una economía globalizada», July 2002 *Foreign Affairs* 61(1).

https://www.researchgate.net/publication/248654496_China's_Workers_Under_Assault_The_Exploitation_of_Labor_in_a_Globalizing_Economy

³⁴ BOIX, I., «Algo pasa en China. Desde hace tiempo», 2022.

<https://isidorboix.wordpress.com/2022/11/28/algo-pasa-en-china-desde-hace-tiempo/>

³⁵ Comisión Europea, *Decisión (UE) 2019/1121 del Consejo, de 25 de junio de 2019, relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, del Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y la República Socialista de Vietnam*, 25 de junio de 2019.

transnacional. Los bajos costes laborales y el control político del trabajo han sido factores clave de su competitividad, generando resistencias en los países industrializados a la universalización de estándares laborales elevados³⁶. Un dilema que pone de relieve la necesidad de integrar la dimensión del desarrollo en la estrategia sindical global. La imposición de estándares sin mecanismos de apoyo y transición puede reforzar percepciones de injusticia y dificultar la construcción de solidaridades duraderas.

El análisis de China y Vietnam muestra que la globalización del trabajo no conduce automáticamente a una convergencia normativa en materia de derechos colectivos. En los países emergentes, el sindicalismo opera bajo condiciones estructurales profundamente distintas, marcadas por el control político y la fragmentación del conflicto.

No obstante, estos contextos evidencian también que la acción colectiva no desaparece, sino que adopta formas informales y transnacionales. La presión internacional, los acuerdos comerciales y las redes sindicales globales abren espacios limitados pero reales para la expansión de derechos laborales. Desde esta perspectiva, no puede construirse una gobernanza sindical global efectiva sin la integración activa del Sur global como sujeto, y no como mero objeto, de regulación.

7. NUEVOS MODELOS DE ACCIÓN SINDICAL Y GOBERNANZA LABORAL GLOBAL

Las transformaciones analizadas en los capítulos anteriores permiten afirmar que el sindicalismo contemporáneo se enfrenta a una redefinición funcional de gran alcance. La globalización productiva, la fragmentación empresarial, la digitalización y la emergencia de riesgos sistémicos han desplazado los espacios de decisión económica más allá de los marcos estatales tradicionales, poniendo en cuestión la capacidad del Derecho del Trabajo para cumplir su función histórica de equilibrio social. En este contexto, el sindicalismo se ve impelido a trascender un modelo estrictamente defensivo para asumir un papel activo en la gobernanza del trabajo a escala global³⁷.

³⁶ OIT, Cadena de valor. Desarrollo para el trabajo decente. Un enfoque sistémico para crear más y mejores empleos, 2021. <https://www.ilo.org/es/publications/desarrollo-de-cadenas-de-valor-para-el-trabajo-decente>

³⁷ SUPLOT, A., *La gobernanza por números, op.cit.*

Desde una perspectiva jurídico-laboral, este desplazamiento no supone una ruptura con el sindicalismo clásico, sino una ampliación de su campo de actuación. La función constitucional de los sindicatos como sujetos de representación y defensa de los intereses colectivos del trabajo se proyecta ahora sobre nuevos espacios normativos, en los que confluyen normas internacionales, instrumentos de *soft law*, regulación europea y ordenamientos nacionales³⁸.

7.1. DEL SINDICALISMO DEFENSIVO AL SINDICALISMO DE GOBERNANZA

El sindicalismo defensivo, centrado en la protección de condiciones de trabajo en el marco de la empresa o del sector nacional, resultó funcional en un contexto de capitalismo industrial territorializado. Sin embargo, en un escenario marcado por la movilidad del capital y la deslocalización de las decisiones estratégicas, esta función resulta insuficiente para garantizar la efectividad de los derechos colectivos³⁹.

El sindicalismo de gobernanza se caracteriza por su intervención en la definición de reglas, estándares y políticas que condicionan estructuralmente el trabajo. Desde el punto de vista jurídico, ello implica participar en procesos normativos y cuasi normativos que exceden el ámbito clásico de la negociación colectiva, como la diligencia debida empresarial, la regulación de la digitalización o la transición ecológica. Esta ampliación funcional refuerza la dimensión política del sindicalismo como actor del constitucionalismo social contemporáneo.

7.2. EL SINDICALISMO EN RED COMO RESPUESTA ORGANIZATIVA

Uno de los rasgos centrales de esta reconfiguración es la adopción de formas organizativas en red. Frente a estructuras jerárquicas ancladas en el Estado nación, el sindicalismo contemporáneo tiende a articularse mediante redes transnacionales que conectan organizaciones locales, federaciones sectoriales y confederaciones internacionales⁴⁰.

³⁸ BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, 1991.

³⁹ DEAKIN, S., *El enfoque de capacidad para el derecho laboral*, Brian Langille ed., 2019.

⁴⁰ FAIRBROTHER, P. et al, *Sindicalismo internacional, Construyendo el poder sindical*, Alibrisbook, 2013.

Estas redes no sustituyen a los sindicatos nacionales, sino que los complementan, permitiendo coordinar estrategias, compartir información y ejercer presión colectiva sobre empresas multinacionales. Esta lógica reticular replica, en cierto modo, la morfología de la empresa-red y constituye una adaptación funcional del sindicalismo a la fragmentación productiva. No cabe duda de que el sindicalismo en red plantea desafíos relevantes en términos de legitimación democrática, financiación y rendición de cuentas. La eficacia jurídica de estas estructuras depende de su capacidad para mantener un anclaje real en los centros de trabajo y en los sistemas nacionales de relaciones laborales.

7.3. ACUERDOS MARCO GLOBALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Los AMI o AMG constituyen el principal instrumento jurídico del sindicalismo de gobernanza. Aunque carecen de la fuerza normativa típica del convenio colectivo estatutario (al modo de la regulación española), su relevancia reside en la creación de espacios de diálogo estructurado entre sindicatos y empresas multinacionales y en la incorporación de estándares internacionales del trabajo en la regulación de las CGV⁴¹.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, estos acuerdos plantean un desafío conceptual: operan en un espacio normativo híbrido, donde se difuminan las fronteras entre derecho público y privado, y entre norma jurídica y compromiso voluntario. Su eficacia depende en gran medida de su articulación con los sistemas nacionales de negociación colectiva y de la existencia de mecanismos de seguimiento y resolución de conflictos con participación sindical efectiva.

7.4. LÍMITES ESTRUCTURALES DEL SINDICALISMO GLOBAL

A pesar de su potencial, la desigualdad de recursos entre sindicatos del Norte y del Sur global, la persistencia de marcos legales restrictivos y la ausencia de un Derecho Internacional del Trabajo plenamente vinculante limitan la capacidad transformadora de la acción sindical transnacional⁴².

⁴¹ HADWIGER, F., «Acuerdos marco internacionales: ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro globales?», *op.cit.*

⁴² MWAMADZINGO, M., «Los sindicatos como «agentes del cambio»: supervisar, aplicar y configurar la agenda de desarrollo centrada en el ser humano posterior a 202», *International Journal of Labour Research*, Vol. 13, Issues 1-2 (2025).

La consolidación del sindicalismo global exige reforzar los mecanismos de exigibilidad de los derechos colectivos y evitar que la gobernanza se convierta en una forma de despolitización del conflicto laboral. El sindicalismo sólo podrá desempeñar un papel estructural si mantiene su capacidad de confrontación y su legitimidad democrática. Los distintos modelos de acción sindical analizados en este capítulo muestran que el sindicalismo no está condenado a la marginalidad en el capitalismo global, pero sí obligado a redefinir sus instrumentos y escalas de actuación. La transición hacia un sindicalismo de gobernanza, en red y transnacional, constituye una respuesta jurídicamente relevante a la deslocalización del poder económico y a la insuficiencia del Derecho estatal.

8. SINDICALISMO, CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA

La crisis climática introduce una dimensión inédita en el análisis del trabajo y del Derecho del Trabajo. El calentamiento global y la degradación ambiental no son fenómenos externos al mundo laboral, sino procesos que inciden directamente en el empleo, la organización productiva, la salud laboral y la distribución de riesgos sociales. En este contexto, el sindicalismo se ve llamado a integrar la dimensión ecológica como parte constitutiva de su agenda jurídica y política⁴³, muy en particular con la finalidad de garantizar que la transformación productiva necesaria para hacer frente al cambio climático se lleve a cabo sin sacrificar derechos laborales ni abundar en desigualdades sociales.

Por un lado, el cambio climático afecta de manera directa a las condiciones de trabajo, incrementando los riesgos para la salud laboral y alterando la estabilidad del empleo en sectores enteros. La tarea pendiente es, pues, la de incorporar la gestión del riesgo climático como parte de la función protectora del Derecho del Trabajo, tanto a través de la normativa de prevención de riesgos laborales como mediante la negociación colectiva⁴⁴, donde la acción sindical adquiere una relevancia decisiva como mecanismo de identificación y gestión colectiva de estos

⁴³ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, 2018. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-2018-sostenibilidad>

⁴⁴ OIT, *Trabajar en un planeta más cálido. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*, Resumen ejecutivo, 2019.

riesgos emergentes. La protección frente a temperaturas extremas, la reorganización del tiempo de trabajo y la adaptación de los procesos productivos se configuran como nuevos contenidos del Derecho colectivo del Trabajo⁴⁵.

Por otro lado, el concepto de transición justa ha adquirido progresivamente reconocimiento en el ámbito internacional y europeo como principio orientador de las políticas climáticas. La transición justa, desde la perspectiva jurídico-laboral, implica integrar la protección del empleo, la formación y la participación de los trabajadores en los procesos de descarbonización⁴⁶, y el sindicalismo debe desempeñar un papel clave en la formulación de este enfoque⁴⁷, reivindicando la necesidad de diálogo social y negociación colectiva en el diseño de las políticas climáticas. La transición ecológica se convierte así en un nuevo espacio de intervención sindical, que amplía el ámbito material del Derecho del Trabajo hacia cuestiones tradicionalmente consideradas ajenas a su objeto.

La negociación colectiva se ve interpelada, pues, a integrar criterios ambientales, como cláusulas sobre sostenibilidad, eficiencia energética y protección del empleo en casos de reconversión industrial. Evoluciona, así, el convenio colectivo como instrumento de regulación integral de las condiciones de trabajo⁴⁸, reforzando la concepción de la negociación colectiva como institución de interés general, capaz de articular objetivos económicos, sociales y ambientales, que van más allá de la pura y limitada función de mejora de condiciones de trabajo. Sin duda, esto supone enfrentarse a problemas de coordinación normativa y de legiti-

⁴⁵ ROJAS RIVERO, G., «Cambio climático y salud de las personas trabajadoras», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 164 (en prensa).

⁴⁶ OIT, Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, 2016; <https://www.ilo.org/es/publications/directrices-de-politica-para-una-transicion-justa-hacia-economias-y>. Comisión Europea, El Pacto Verde Europeo.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es

⁴⁷ CHACARTEGUI JÁVEGA, C., «La gobernanza colectiva para una transición ecolaboral justa: el papel de la negociación colectiva», en AAVV., *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, IVRA, Universidad de Jaén, 2021.

⁴⁸ Comisión Europea, *Opinion of the European Economic and Social Committee on green collective bargaining: good practices and future prospects* (2023/C 293/05).

mación, en la medida en que la negociación colectiva se estaría proyectando sobre decisiones estratégicas de largo plazo.

La crisis climática es, sin duda, de dimensión global y, en consecuencia, la acción sindical en materia ambiental ha de ser, también, de dimensión transnacional. Las decisiones sobre inversión y descarbonización adoptadas por empresas multinacionales tienen efectos directos sobre el empleo y las condiciones de trabajo en múltiples países, lo que exige mecanismos de regulación colectiva que van más allá del Estado nación⁴⁹.

En este contexto, los AMG y los instrumentos de diligencia debida ofrecen un marco adecuado, aún con sus limitaciones, para integrar compromisos climáticos ligados a las condiciones laborales. Se trata de conjurar el riesgo de que la transición ecológica sea gestionada unilateralmente por las empresas, sin participación sindical efectiva, reproduciendo dinámicas de exclusión democrática.

La integración de la dimensión ecológica en la acción sindical no constituye, en fin, un añadido accesorio, sino una actualización necesaria del proyecto histórico del sindicalismo. La defensa del trabajo digno en el siglo XXI no puede desvincularse de la defensa de condiciones de vida sostenibles y de la gestión democrática de la transición ecológica. El sindicalismo debe ser un actor central de la gobernanza del cambio climático, llamado a articular justicia social, sostenibilidad ambiental y democracia económica.

9. CONCLUSIÓN

El análisis realizado permite afirmar que el sindicalismo no atraviesa un proceso de agotamiento histórico, sino una crisis de adecuación estructural entre sus formas tradicionales de acción y las transformaciones del capitalismo contemporáneo. La globalización, la digitalización, la fragmentación productiva y la transición ecológica han desplazado el poder económico a escalas que desbordan los marcos nacionales y sectoriales clásicos, generando una desalineación entre poder, regulación y representación. En este contexto, el sindicalismo conserva su legitimidad democrática y su potencial regulador, pero sólo puede mantener

⁴⁹ En tal sentido la Directiva 2024/1760 y el Acuerdo de París, 2015. ROJAS RIVERO, G. P., «Cambio climático y acción sindical», en CAIRÓS BARRETO, D., LOPEZ TERRADA, E. y FOTINOPOULOU BASURKO, O., *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, ARANZADI, 2024.

relevancia efectiva si amplía su agenda y reconfigura sus instrumentos, incorporando la gobernanza de la tecnología y la sostenibilidad ambiental como parte constitutiva de la defensa del trabajo y de una distribución socialmente justa de los riesgos del cambio. Ello exige una arquitectura multinivel de acción colectiva, capaz de articular lo local y lo global, integrar al Sur global y combinar conflicto, propuesta y participación en la toma de decisiones estructurales. Lejos de diluir su identidad, esta transformación proyecta al sindicalismo como un actor estratégico de gobernanza democrática, imprescindible para globalizar la solidaridad y democratizar la economía en el siglo XXI.

III
PROBLEMAS DEL SINDICALISMO
CONTEMPORÁNEO

EL MENGUADO DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN LATINOAMÉRICA*

MIGUEL CANESSA MONTEJO

*Director de la Maestría en Relaciones Laborales
Pontificia Universidad Católica del Perú*

«El problema no estriba en analizar las transformaciones del trabajo con arreglo a las clasificaciones jurídicas, sino, por el contrario, en someter el análisis jurídico a las transformaciones del trabajo que ocurren en la realidad»

Alain Supiot, 1996

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El reconocimiento del derecho de sindicalización en Latinoamérica. 3. El erróneo marco conceptual de la representatividad sindical. 4. El impedimento legal de la representatividad sindical. 5. Criterios adecuados para definir la población sindicalizable.

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.

1. INTRODUCCIÓN

UN LIBRO HOMENAJE siempre es una buena ocasión para celebrar a una persona especial. Sin duda, Isidor Boix, cumple largamente con este requisito. Parafraseando a Pablo Milanés, Isidor lo llena todo con su presencia.

Por ello, quise con este artículo vincular el inmenso trabajo sindical a nivel internacional desarrollado por Isidor y el socavamiento institucionalizado que sufren los trabajadores de la región en ejercer su derecho de sindicalización. Hace más de una década escribí un artículo sobre este proceso,¹ y, lamentablemente, la tendencia que actualizo en este nuevo texto es su empeoramiento. Si la labor sindical de Isidor ha permitido que miles de trabajadores en el mundo puedan constituir organizaciones sindicales para defender sus derechos laborales más esenciales; esa labor sindical choca con una normativa nacional que, da la espalda a la realidad, porque impide legalmente que los trabajadores latinoamericanos ejerzan su derecho de sindicalización.

La hipótesis del texto es que la baja representatividad sindical en Latinoamérica se explica por una regulación que excluye legalmente a la inmensa mayoría de los trabajadores del ejercicio del derecho de sindicalización. Así que, cuando se afirma que las organizaciones sindicales de la región solo representan a un bajo número de trabajadores, lo que verdaderamente esconde es dicha exclusión legal. Para ello, he dividido el texto en cuatro partes. En primer lugar, resaltar el reconocimiento del derecho de sindicalización en los ordenamientos nacionales de los países latinoamericanos. En segundo lugar, establecer distingos conceptuales que permitan precisar las valoraciones estadísticas pertinentes sobre la tasa de sindicalización en los países latinoamericanos. En tercer lugar, mostrar las dificultades formales que entorpecen la sindicalización en la región por el propio diseño normativo de las regulaciones. Finalmente, en cuarto lugar, plantear propuestas que permitan el pleno ejercicio de la libertad sindical en Latinoamérica.

¹ Cfr. CANESSA MONTEJO, M. F. (2014). «La baja representatividad sindical en América Latina: una errónea interpretación», *Derecho & Sociedad*, Lima, Asociación Civil Derecho & Sociedad, No. 46.

2. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN LATINOAMÉRICA

El derecho de sindicalización está reconocido en la inmensa mayoría de los textos constitucionales de los países latinoamericanos, ya sea de manera expresa, o, en términos generales, dentro del contenido de la libertad de asociación (Véase el Cuadro 1). El propio reconocimiento constitucional evidencia que el derecho de sindicalización forma parte del listado de los derechos básicos del ordenamiento nacional, por lo que es una exigencia garantizar su ejercicio y la debida protección para los titulares del derecho.

CUADRO 1: El derecho de sindicalización
en las constituciones latinoamericanas

País	Regulación constitucional
Argentina	Art. 14 bis: «El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial».
Bolivia	Art. 51. I: «Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley»
Brasil	Art. 8: «La libertad de asociación profesional o sindical (...)»
Chile	Art. 19: «La Constitución asegura a todas las personas: (...) 19. El derecho de sindicarse en los casos y la forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria (...)».
Colombia	Art. 39: «Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución (...)».
Costa Rica	Art. 60: «Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales (...)».
Cuba	Art. 56: «Los derechos de reunión, manifestación y asociación, con fines lícitos y pacíficos, se reconocen por el Estado siempre que se ejerzan con respeto al orden público y el acatamiento a las preceptivas establecidas en la ley».

República Dominicana	Art. 62: «3. Son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: la libertad sindical (...)».
Ecuador	Art. 326: «7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores».
El Salvador	Art. 47: «Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales (...)».
Guatemala	Art. 102: «q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley (...)».
Honduras	Art. 128: «14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la Ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos, de su actividad económico-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales».
México	Art. 123. XVI: «Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.»
Nicaragua	Art. 87: «En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley (...)».
Panamá	Art. 68: «Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social (...)».
Paraguay	Art. 96: «Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato (...)».

Perú	Art. 28: «El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático (...)».
Uruguay	Art. 57: «La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica (...)»
Venezuela	Art. 95: «Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley (...)».

Elaboración propia.

En el plano del Derecho Internacional, la casi totalidad de los Estados latinoamericanos, con la excepción de Brasil, han ratificado el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), que reconoce el derecho de sindicalización en su artículo 2². Asimismo, en el sistema interamericano de derechos humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos ratificado por la inmensa mayoría de los Estados latinoamericanos, con la excepción de Cuba y las denuncias de Nicaragua y Venezuela, lo recoge en su artículo 16 numeral 1³. También, el Protocolo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador que ha sido ratificado por la mayoría de los Estados de la región lo recoge en su artículo 8.1, a⁴. Hay que tener presente que los ordenamientos

² El artículo 2 del Convenio No. 87 señala: 2: «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas».

³ El artículo 16 sobre la Libertad de Asociación señala: «1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole».

⁴ El artículo 8 sobre Derechos Sindicales señala: «1. Los Estados Partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y la promoción de sus intereses (...)».

latinoamericanos les otorgan a los tratados internacionales de derechos humanos el rango constitucional o supralegal⁵.

En resumen, puede afirmarse que el derecho de sindicalización está ubicado en la cúspide normativa de los ordenamientos nacionales de la región, ya sea porque están reconocidos en sus textos constitucionales o han sido ratificados los tratados internacionales que los recogen.

Sin embargo, con cifras disponibles de los países latinoamericanos de 2016, las estadísticas muestran que apenas el 16.3% es el promedio de la tasa de sindicalización en los países latinoamericanos⁶, donde Bolivia tiene la tasa de sindicalización más alta con 39.1% y Nicaragua tiene la tasa más baja con 5.3% (Véase el Gráfico 1).

Por lo que una lectura simplista podría postularse que los trabajadores latinoamericanos siendo titulares del derecho de sindicalización en sus países, han decidido no ejercer dicho derecho de una manera significativa. Sin embargo, esta interpretación esconde que ejercer el derecho de sindicalización en Latinoamérica exige el cumplimiento de una serie de requisitos legales, sin mencionar que un número significativo de asalariados latinoamericanos laboran en la economía informal.

⁵ Cfr. BEAUDONNET, X. y CANESSA MONTEJO, M. F. (2024), «El impacto de las normas de la OIT en el desarrollo de un *ius constitutionale* en materia laboral, en América Latina: un enfoque de las jurisprudencias de los altos tribunales de la región», en VON BOGDANDY, A., y otros (Coordinadores), *La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina: construcción de un ius commune*, Bogotá, Universidad de Los Andes–Max Planck Institute for Comparative Public Law and International Law.

⁶ Cfr. KLUGER, A. G. (2019) *Impact of Labor Market Institutions and Demographic Factor on Labor Markets in Latin America*, Washington, International Monetary Fund, Working Paper 19/155, p. 13.

GRÁFICO 1: América Latina: La tasa de sindicalización 2016 (en porcentaje)



Elaboración: Adriana G. Kluger Fuente: ILOSTAT

3. EL ERRÓNEO MARCO CONCEPTUAL DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

El criterio que se utiliza para medir la representatividad sindical es comparar el número de trabajadores sindicalizados respecto al número total de asalariados en un país. Sin embargo, esto deja de lado dos aspectos importantes. En primer lugar, es incorrecto recurrir como universo al número total de asalariados porque no todos ellos pueden sindicalizarse. Las normativas nacionales establecen un mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, como posteriormente analizamos, esto varía sustancialmente en cada uno de los países de la región, siendo una restricción formal a la sindicalización. En segundo lugar, un significativo número de asalariados latinoamericanos laboran en la economía informal, lo que en la práctica significa enfrentar una restricción material a la sindicalización.

Reconociendo que existen problemas en el sindicalismo latinoamericano que pueden estar desincentivando a que los trabajadores se afilien o constituyan orga-

nizaciones sindicales. Partamos en distinguir tres categorías para medir la representatividad sindical en términos estadísticos. La primera es la población sindicalizada entendiendo a los trabajadores afiliados a una organización sindical. La segunda es la población sindicalizable entendiendo a los trabajadores que pueden afiliarse a una organización sindical, conforme a la legislación laboral vigente. La tercera es la población asalariada entendiendo a los trabajadores que laboran para un tercero percibiendo una remuneración por dicha labor. Esta última categoría puede variar en su concepto conforme a la estadística de los países al incorporar otros elementos; por ejemplo, una edad mínima laboral, un número mínimo de horas trabajadas, etc. Estableciendo los tres indicadores o categorías estadísticas podemos establecer la relación entre ellas.

Como muestra el cuadro 1, las constituciones de la región establecen que el trabajador goza del derecho de sindicalización –afiliarse a una organización sindical existente o constituir una organización sindical–. No obstante, las legislaciones laborales nacionales señalan que para ejercer este derecho fundamental se requiere un número mínimo de trabajadores, por debajo de dicho número no es posible ejercerlo. De allí que las unidades productivas que tengan una plantilla de trabajadores inferior a dicho número se encuentran impedidos legalmente en constituir un sindicato, a pesar que exista la voluntad del íntegro de la plantilla de sus trabajadores en conformarlo. Así, el número mínimo de trabajadores definido legalmente para constituir un sindicato señala la población sindicalizable de un país.

Tanto la jurisprudencia constitucional –por ejemplo, la sentencia de la Corte Constitucional de Colombia⁷– y los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT)⁸ señalan que establecer un mínimo de trabajadores para constituir un sindicato no es una violación de la libertad sindical, siempre que el número de trabajadores exigidos sea razonable.

⁷ Cfr. Corte de Constitucionalidad de Colombia. *Sentencia C-201* de 19 de marzo de 2002. Magistrado ponente: J. Araujo Rentería.

⁸ Cfr. OIT (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 6ª edición revisada, párrafo 441.

De este modo, sólo los trabajadores sindicalizables que ejercitan su derecho de sindicalización conforman la población sindicalizada. Por ello, es erróneo comparar la proporción de los trabajadores sindicalizados versus los asalariados nacionales para obtener la representatividad sindical. En realidad, la correcta comparación se produce entre los trabajadores sindicalizados versus la población sindicalizable.

Sin embargo, las mediciones estadísticas en la región no utilizan este criterio sino continúan realizándolo bajo un parámetro equivocado. Inclusive, en muchos de los países latinoamericanos, no se suele medir la referencia legal del número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato dentro de la distribución de los trabajadores, según el tamaño de la empresa, con lo que hace aún más difícil identificar con precisión cuál es el número de la población sindicalizable.

A este erróneo criterio debemos agregar un dato de la realidad latinoamericana: el significativo número de asalariados que laboran en la economía informal. Una de las características del empleo informal es que se realiza al margen de la legislación, lo que hace muy difícil que los trabajadores asalariados de la economía informal ejerciten su derecho de sindicalización, a pesar que no están impedidos formalmente si laboran en una empresa informal que supera el número mínimo exigido por la norma.

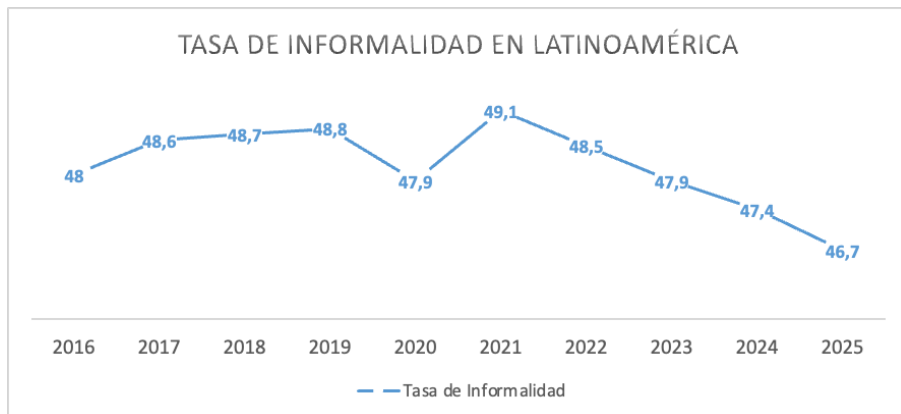
No se pretende en este estudio analizar un tema central como el empleo informal latinoamericano, pero si resaltar su importancia cuantitativa entre los trabajadores asalariados de la región.

Como bien resalta la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la tasa de ocupación del empleo informal se ubica en alrededor de la mitad de los trabajadores latinoamericanos⁹. También la OIT identifica que alrededor de la mitad de los trabajadores latinoamericanos laboran en la economía informal. Muestra de ello es el Gráfico 2, que muestra la evolución de la tasa de informalidad promedio de la región entre 2016-2025¹⁰. Aunque desde el 2021 al primer semestre de 2025 se produce una tendencia en la disminución del empleo informal latinoamericano.

⁹ Cfr. CEPAL (2023). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023. La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*, Santiago de Chile, CEPAL, p. 114,

¹⁰ Cfr. OIT (2025), *Panorama laboral 2025 América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, p. 36,

GRÁFICO 2: América Latina (12 países)¹¹:
Evolución de la tasa de ocupación informal 2016-2025 (en porcentaje)¹²



Fuente: OIT (Panorama Laboral 2025: 36).

En resumen, cerca de la mitad de los trabajadores latinoamericanos no pueden ejercer el derecho de sindicalización al laborar dentro de la economía informal, lo que representa una sustancial disminución material de la población sindicalizable en la región.

A esto debemos añadir que el empleo informal tampoco se reproduce en términos similares en todos los países de la región, es decir, que la proporción del empleo informal en la región es uniforme. Por el contrario, nos encontramos con sustanciales diferencias entre los propios países como lo revela el Gráfico 3.

Por ejemplo, los países andinos que publican cifras del empleo informal están muy por encima del promedio regional, muestra de ello son Bolivia con 82,3%, Perú con 70,8%, Ecuador con 70,0% y Colombia con 54,5%.

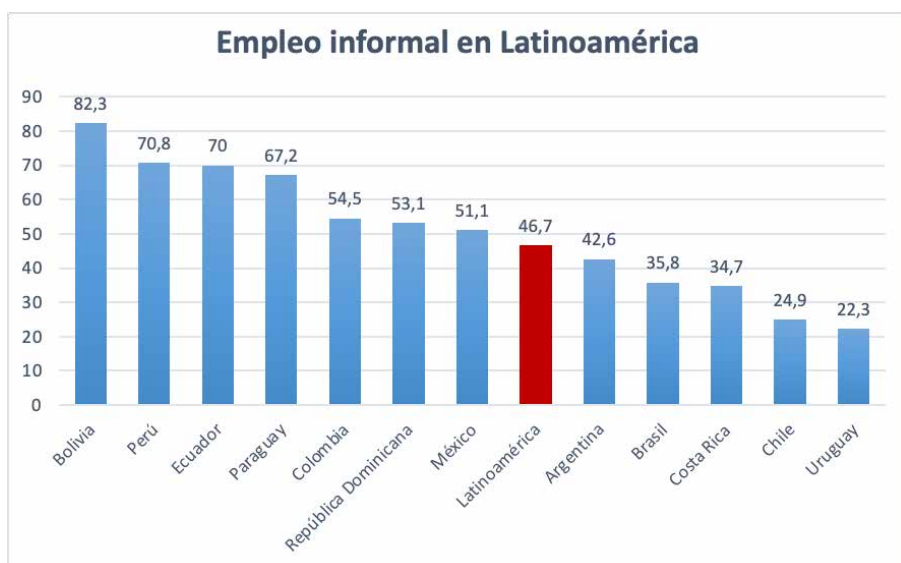
En cambio, el empleo informal es más reducido en los países del Mercosur, con la excepción de Paraguay, siendo Uruguay el país en la región con la cifra más baja de 22,3%.

¹¹ Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay.

¹² El año 2025 es medido solo en el primer semestre.

Aquí también debe llamar la atención el caso costarricense, donde solo un tercio de sus trabajadores están en la economía informal, pero que dicha cifra no puede extrapolarse al resto de los países centroamericanos que, si bien no son medidos en el Gráfico 3, sin embargo, en base a otras referencias estadísticas muestran que sus cifras están muy por encima del promedio regional. Así, Guatemala tiene 83,2% de empleo informal dentro de su población trabajadora, lo que se reproduce con Honduras (82,6%), El Salvador (66,5%), Nicaragua (63%) y Panamá (58,7%)¹³. En otras palabras, el caso costarricense es la excepción de la regla en Mesoamérica.

GRÁFICO 3: América Latina (12 países): Tasa de ocupación de empleo informal por país en el primer semestre de 2025 (en porcentaje)



Fuente: OIT (Panorama Laboral 2025: 37).

¹³ Cfr. Consejo Hondureño de la Empresa Privada (2025). *Boletín Competitivo Regional*, Tegucigalpa, COHEP, julio [Boletín Competitivo Regional Julio 2025 - COHEP].

Ya sea porque son asalariados que laboran en empresas con una plantilla inferior al mínimo legal para constituir un sindicato o son asalariados que laboran en la economía informal, lo cierto es que un importante segmento de los asalariados latinoamericanos no pueden ser miembros de una organización sindical, a pesar que se les reconozca este derecho como uno de los fundamentales por sus constituciones nacionales. Ambas situaciones entorpecen la representatividad sindical en la región.

Para superar al menos uno de los impedimentos, nos enfocaremos, a continuación, en el requisito legal que define la población sindicalizable.

4. EL IMPEDIMENTO LEGAL DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Si para constituir un sindicato se requiere cumplir –entre uno de sus requisitos legales– contar con un número mínimo de miembros (población sindicalizable), significa plantear una condición formal para el ejercicio del derecho de sindicalización. La legislación laboral es la depositaria de esa condicionalidad formal, por lo que analizaremos en términos comparativos entre los países de la región este requisito legal.

En general, las legislaciones laborales reconocen cuatro tipos de organizaciones sindicales en función a su estructura:

- a) los sindicatos de empresa: son las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores que prestan sus labores en una misma empresa, aun cuando desempeñan profesiones, oficios o especialidades diferentes;
- b) los sindicatos de industria o rama de actividad: son las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores que prestan sus labores a distintos empleadores de una misma rama industrial o de actividad, aun cuando desempeñan profesiones, oficios o especialidades diferentes;
- c) los sindicatos de gremio: son las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- d) los sindicatos de oficios varios: son las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que laboran en empresas diversas o de distinta rama de actividad, ubicadas en una determinada localidad.

Al lado de estos cuatro tipos de sindicatos, también las legislaciones nacionales incluyen otras modalidades. Por ejemplo, en México, existen los sindicatos

nacionales de industria que son los formados por los trabajadores que prestan sus labores en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Estados mexicanos (artículo 360 numeral IV de la Ley Federal del Trabajo). En Chile y El Salvador existen los sindicatos de trabajadores independientes conformados por los trabajadores que laboran por cuenta propia sin depender de empleador alguno¹⁴.

Como se observa las legislaciones nacionales en América Latina permiten una amplia variedad de tipos de sindicatos. Sin embargo, en Latinoamérica –con las marcadas excepciones de Argentina, Brasil y Uruguay–, la inmensa mayoría de las organizaciones sindicales latinoamericanas han adoptado una estructura sindical de empresa que los perjudica por su atomización¹⁵.

Esto podría explicarse por la distorsionada visión estatal sobre las relaciones laborales donde la conflictividad perturba el desarrollo nacional. Desde esa visión un debilitamiento estructural de los sindicatos atenuaría el conflicto. El intervencionismo estatal ha buscado por medio de la regulación entorpecer la constitución de sindicatos fuertes –identificados con los sindicatos de industria o de rama de actividad–, o dificultar las negociaciones colectivas a este nivel, de modo que el sindicato quede mermado aun cuando se encuentra constituido. Muchas veces, esto explica porque los trabajadores prefieran los sindicatos de empresa para evitar esta dificultad.

Para analizar la importancia normativa de la regulación de la población sindicalizable, se muestra el Cuadro 2 donde se compara el tratamiento normativo latinoamericano sobre este requisito legal y se le agrega los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante CEACR) de la OIT al respecto. Se ha excluido del Cuadro los tres países sudamericanos –Argentina, Brasil y Uruguay– que han estructurado sus organizaciones sindicales por rama de actividad (Véase Cuadro No. 2).

¹⁴ El Código de Trabajo chileno establece que el sindicato de trabajadores independientes es el que agrupa a trabajadores que no depende de empleador alguno (artículo 216, c). El Código de Trabajo salvadoreño define al sindicato de trabajadores independientes constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional (artículo 209).

¹⁵ Cfr. ERMIDA URIARTE, O. (2016). *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 5ª edición ampliada al cuidado de Martín Ermida Fernández, p. 83-84.

Hay una amplia variedad normativa sobre el número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato de empresa exigido por las legislaciones nacionales. Por un lado, en Chile se requieren sólo 8 trabajadores y en Costa Rica son 12 trabajadores como mínimo. Por el contrario, en El Salvador se exigen 35 trabajadores y en Panamá son 40 trabajadores. La mayoría de los países se inclina por requerir 20 trabajadores para constituir un sindicato de empresa.

La exigencia del número mínimo de trabajadores es mayor para constituir un sindicato de industria o rama de actividad. Por ejemplo, en Guatemala y Bolivia exigen que sean más de la mitad de los trabajadores de la industria¹⁶. En Paraguay se requiere un mínimo de 300 trabajadores. Lo opuesto ocurre en Venezuela que exige 40 trabajadores, Perú lo establece en 50 trabajadores y Chile exige un mínimo de 25 trabajadores.

La lectura de los pronunciamientos de la Comisión de Expertos sobre esta materia es precisa. En el caso del sindicato de empresa no debe superar los veinticinco (25) trabajadores y en el caso del sindicato de industria no debe superar los cincuenta (50) trabajadores. Por ello, el órgano de control de la OIT cuestiona la legislación laboral de Bolivia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, y Paraguay –casi la mitad de los países latinoamericanos de nuestro listado– porque su regulación no es conforme a lo dispuesto en el Convenio No. 87. Lo que debe llamar la atención es que dichas restricciones legales opuestas al Convenio 87 de la OIT, se han mantenido vigente, a pesar de los reiterados pronunciamientos de la CEACR.¹⁷

¹⁶ En la práctica, la legislación guatemalteca y boliviana impiden la existencia de este tipo de sindicato, en razón que resulta extremadamente difícil establecer con certeza cuál es la cifra de trabajadores que define la mayoría de los trabajadores en una rama de actividad. Sin esa referencia cierta no resulta posible establecer cuándo se supera la mayoría de los trabajadores exigido por la norma.

¹⁷ En efecto, en nuestra previa investigación, se señalaba a este mismo listado de países latinoamericanos que incumplen el Convenio No. 87 de la OIT, pero sin que durante este lapso de tiempo hayan modificado su legislación acorde a la norma internacional del trabajo. Cfr. CANESSA MONTEJO, M. F. (2014), op. cit., p. 294.

CUADRO 2: Latinoamérica: Requisitos legales para constituir un sindicato en el sector privado y pronunciamientos de la Comisión de Expertos de la OIT

País	Regulación nacional	Pronunciamiento de la CEACR
Bolivia (Ley General del Trabajo)	Los sindicatos de empresas y de gremios deben constituirse con un mínimo de veinte (20) trabajadores. Los sindicatos de industria o rama de actividad deben constituirse con al menos el 50% de los trabajadores de una empresa.	La Comisión de Expertos llama la atención respecto a la exigencia del 50% de los trabajadores de una empresa para constituir un sindicato, si este es de carácter industrial (art-10 de la LGT) (Observación 2025, p. 159).
Chile (Código de Trabajo)	Los sindicatos de empresa requieren como mínimo ocho (8) trabajadores si la plantilla tiene cincuenta o menos trabajadores. Si la empresa tiene una plantilla mayor a cincuenta trabajadores, el sindicato requiere un mínimo de veinticinco (25) trabajadores afiliados que representen al menos el 10% del total del personal (art. 227). Los demás sindicatos requieren el concurso de un mínimo de veinticinco (25) trabajadores para formarlo (art. 228).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal chileno.
Colombia (Código de Trabajo)	Los sindicatos de trabajadores necesitan para constituir o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados (art. 359).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal colombiano.
Costa Rica (Código de Trabajo)	Los sindicatos de trabajadores no podrán constituirse con menos de doce (12) miembros (art. 343).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal costarricense.
República Dominicana (Código de Trabajo)	Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte (20) miembros (art. 324).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal dominicano.

Ecuador (Código de Trabajo)	Los sindicatos de trabajadores requieren un número no menor de treinta (30) trabajadores para su constitución (art. 443).	La Comisión de Expertos reitera que el CT exige un número excesivo de trabajadores para la constitución de asociaciones de trabajadores y limitan la posibilidad de crear sindicatos por rama de actividad (Observación 2025, p. 150).
El Salvador (Código de Trabajo)	El sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar con un mínimo de treinta y cinco (35) miembros. El empleador estará obligado a reconocerlo como representante de los intereses de los trabajadores, a tratar y negociar colectivamente con él, cuando representa a la mayoría de los trabajadores de la empresa (art. 211).	La Comisión de Expertos señala que el CT y la LSC establecen la necesidad de un mínimo de 35 miembros para constituir un sindicato de trabajadores, de manera que los mínimos impuestos por la ley obstaculizan la libre conformación de las organizaciones de trabajadores (Observación 2025, p. 167).
Guatemala (Código de Trabajo)	Los sindicatos de industria deben estar conformados por la mitad más uno de los trabajadores de esa actividad (art. 215, c). Los sindicatos de empresa requieren el consentimiento por escrito de veinte (20) o más trabajadores (artículo 216).	La Comisión de Expertos reitera que se deben adoptar medidas para modificar el art. 215, c) del CT que prevé la necesidad de contar con la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria (Observación 2015, p. 209)
Honduras (Código de Trabajo)	Los sindicatos de trabajadores necesitan para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados (art. 475).	La Comisión de Expertos señala que las modificaciones del requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato (art. 475) para ponerlo de conformidad al Convenio 87 (Observación 2025, p. 224).
México (Ley Federal del Trabajo)	Los sindicatos deberán constituirse con veinte (20) trabajadores en activo (art. 364).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal mexicano
Nicaragua (Código de Trabajo)	Los sindicatos de trabajadores se constituirán con un mínimo no menor de veinte (20) miembros (art. 206).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal nicaragüense.

Panamá (Código de Trabajo)	Los sindicatos de trabajadores pueden constituirse con un mínimo de cuarenta (40) miembros (art. 344).	La Comisión de Expertos recuerda que plantea problemas de conformidad con el Convenio, la exigencia de un número demasiado elevado de miembros para constituir una organización de trabajadores a nivel de empresa (40) en virtud del artículo 41 de la ley núm. 44 de 1995 (modificatoria del artículo 344 del CT), así como de un número elevado de miembros para constituir una organización de servidores públicos (40) en virtud del artículo 182 del texto único de la ley núm. 9 (Observación 2023, p. 239-240).
Paraguay (Código de Trabajo)	Los sindicatos de empresa requieren como mínimo de veinte (20) trabajadores para su constitución. Los sindicatos de gremios requieren como mínimo de treinta (30) trabajadores para su conformación. Los sindicatos de industria o rama de actividad requieren como mínimo trescientos (300) trabajadores (art. 292).	La Comisión de Expertos llama la atención sobre la falta de conformidad con el Convenio por la exigencia de un número mínimo demasiado elevado de trabajadores (300) para constituir un sindicato de industria (art. 292 del CT) (Observación 2023, p. 245).
Perú (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo)	Los sindicatos de empresa deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores y a cincuenta (50) trabajadores para los sindicatos de otra naturaleza (art. 14).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal peruano.
Venezuela (Ley Orgánica del Trabajo)	Los sindicatos de empresa requieren veinte (20) o más trabajadores para constituirse (art. 376). Los sindicatos de gremio requieren cuarenta (40) o más trabajadores para constituirse (art. 377). Los sindicatos de industria o rama de actividad requieren cuarenta (40) o más trabajadores para constituirse (art. 378).	No existe un pronunciamiento de la Comisión de Expertos cuestionando el requisito legal venezolano.

Elaboración propia.

Sin embargo, resulta controversial el criterio planteado por la CEACR sobre la razonable exigencia mínima de 25 trabajadores para la constitución de un sindicato de empresa es conforme al Convenio No. 87 de la OIT, porque, en mi opinión, está dejando de lado un dato primordial del mundo laboral latinoamericano: la mayoría de las unidades productivas de la región cuentan con una plantilla inferior al criterio expuesto por el órgano de control de la OIT. Esto significa en la práctica, que se impide a la mayoría de los trabajadores latinoamericanos poder sindicalizarse a nivel de empresa.

El artículo 2 del Convenio No. 87 de la OIT no establece expresamente un número mínimo de trabajadores para constituir una organización sindical de trabajadores. El criterio del número mínimo proviene de la interpretación que realizan los órganos de control de la OIT, ya sea por analizar la legislación laboral en el procedimiento de control regular –la Comisión de Expertos (CEACR)– y la resolución de las quejas por la violación de derechos sindicales –el Comité de Libertad Sindical (en adelante CLS)–.

La CEACR abocada a la revisión de los reportes de los gobiernos sobre la correcta aplicación de los convenios de la OIT ratificados por los Estados, le conlleva a examinar la armonía entre la legislación nacional y su conformidad con el contenido del convenio, por lo que se pronuncia al respecto en el procedimiento de control regular. Esto le ha llevado a analizar la legislación mundial en materia de libertad sindical, siendo una de sus materias, las disposiciones que establecen el requisito legal de un número mínimo de afiliados para constituir un sindicato o para conservar su registro. La CEACR considera que esta exigencia legal, en sí misma, no es incompatible con el Convenio No. 87, pero que debe mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones sindicales, postulando que su evaluación está sujeta al nivel que vaya a constituirse la organización (empresa o rama de actividad) y la dimensión de la empresa¹⁸.

En principio, resulta inobjetable que la legislación nacional pueda establecer un requisito mínimo legal de afiliados y si su exigencia está en relación al tipo

¹⁸ Cfr. OIT (2012). *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), párrafo 89.

de organización sindical y a la dimensión de la empresa. No obstante, cuando la CEACR se pronuncia específicamente sobre cada una de las legislaciones nacionales, como muestra el Cuadro 2, estos criterios son apartados, surgiendo una simple regla: cualquier exigencia legal que supera los 25 trabajadores afiliados para un sindicato de empresa o 50 trabajadores afiliados para un sindicato de rama de actividad es opuesto al artículo 2 del Convenio No. 87 de la OIT, y, por ende, una exigencia legal menor en el número de afiliados en los dos tipos de organizaciones sindicales es conforme a la norma internacional del trabajo. Sin embargo, no existe en el pronunciamiento de la CEACR un argumento que justifique este criterio resulte aplicable de manera generalizada, sin considerar, lo que el propio órgano de control resaltaba: el tipo de organización y la dimensión de la empresa.

En el caso del Comité de Libertad Sindical, el órgano tripartito es el responsable de la revisión de las quejas presentadas ante la OIT por la violación de los derechos sindicales. Un número de quejas presentadas señalan que la exigencia mínima legal de afiliados para constituir o conservar el registro de la organización sindical es excesiva, por lo que también el CLS se ha pronunciado al respecto.

Al rastrear el pronunciamiento más antiguo del órgano de control sobre un país de la región, encontramos el Caso No. 335 de 1963 presentado por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), donde la central sindical cuestiona la exigencia del artículo 7º del Decreto de 3 de mayo de 1961 que exige un mínimo de 20 trabajadores para la constitución de un sindicato de empresa. El CLS señala: «Al examinar un caso anterior en que la legislación del país interesado exigía un número mínimo de 50 miembros para formar un sindicato y disponía que «ningún trabajador deberá afiliarse a un sindicato distinto del constituido por los trabajadores de la empresa gubernativa o privada en que se halle trabajando», el Comité se remitió al criterio expresado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones según el cual, el establecimiento de un sindicato puede dificultarse mucho, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato (50, por ejemplo). En el presente caso, el número mínimo de veinte miembros fijado en la legislación peruana no parece constituir una cifra exagera-

da, ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de los sindicatos»¹⁹. De este modo, el CLS comparte la posición de la CEACR sobre la materia.

Respecto a la referencia señalada por la central sindical en su queja sobre la imposibilidad de la conformación de un sindicato dentro de una empresa que tenga una plantilla inferior a la exigencia legal. El gobierno respondió que el mencionado artículo 7º del Decreto permite la elección de delegados de trabajadores dentro de empresas con una plantilla entre 5 a 19 trabajadores²⁰. Si bien, el CLS valora la respuesta del gobierno, también resalta que la respuesta no precisa si los trabajadores de los establecimientos que tienen cinco personas a su servicio, o menos, gozan del derecho de pertenecer a un sindicato de rama de actividad²¹.

En resumen, para el órgano de control de la OIT, la exigencia legal de un mínimo de 20 trabajadores afiliados para la constitución de un sindicato de empresa es válido²², pero los trabajadores dentro de una empresa con una plantilla menor a la exigencia legal tienen el derecho a afiliarse o constituir un sindicato de rama de actividad con otros trabajadores de otras empresas.

Más allá de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, lo que interesa es ponderar a cuántos trabajadores asalariados latinoamericanos afecta laborar en una unidad económica productiva que tenga una planilla inferior a los 20 trabajadores y se les impida legalmente afiliarse o constituir un sindicato de empresa. Resulta difícil plantear un análisis estadístico comparativo de la región en función a la distribución de los asalariados según el tamaño de la empresa, en razón que en muchos de los países no miden este indicador o midiéndolo no lo hacen en referencia a la población sindicalizable de sus países. Para superar esta dificultad recurriremos a una vía menos precisa pero igualmente ilustrativa. Consiste en apelar a las estadísticas nacionales de los países, analizándose de manera independiente que permitan medirlo acumulativamente. En algunos casos

¹⁹ OIT (1966). *Informe No. 90, Caso 335, Perú*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, párrafo 194.

²⁰ Ídem., párrafo 193.

²¹ Ídem., párrafo 195.

²² La referencia al número de 20 trabajadores se retrotrae al artículo 291 del Código Penal francés de 1810, donde se prohibieron las asociaciones que lo sobrepasaran. Cfr. DE LA CUEVA, M. (1984), *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, México DF, Editorial Porrúa, Tomo II, p. 333.

podemos tener una imagen clara y en otros sólo un esbozo, pero en ambos casos podemos tener un panorama laboral que permita sacar algunas conclusiones. Para este análisis se han seleccionado México, Colombia, Chile y Perú, al ser los países que permiten estudiar sus estadísticas bajo los parámetros descritos.

En el caso mexicano, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó el censo económico sobre la empresa privada de 2018, señalando que el 91,5% de los asalariados mexicanos laboraban en los sectores servicios, comercio y manufactura²³. Así la inmensa mayoría de los trabajadores mexicanos estaban ubicados en estos sectores productivos. Sobre la base de esta referencia estadística, a continuación, se presenta el Cuadro 3 donde se distribuyen los asalariados en esos tres sectores según el tamaño de la empresa.

México es una de las grandes economías mundiales, al lado de la brasileña, dentro de nuestra región y su tasa de trabajadores en la economía informal es muy alta –50.1% en el primer semestre de 2025–, por lo que resulta siendo un buen ejemplo para analizar su población sindicalizable.

Conforme al Cuadro 3, no menos del 40% de los trabajadores asalariados mexicanos que laboran en la empresa privada de los sectores predominantes de la economía estuvieron excluidos de la población sindicalizable. Según la legislación mexicana se requieren un mínimo de 20 trabajadores para constituir un sindicato de empresa. Así, en 1998 el 50.7% de los asalariados no podían sindicalizarse a nivel de empresa, lo que se reproduce en términos similares con el 49,2% de 2003, el 52,5% de 2008, el 46,1% de 2013 y el 43,6% de 2018, aunque, al final del período, se evidencia una tendencia descendiente. Si bien el Cuadro sólo se refiere a tres sectores económicos –manufactura, comercio y servicios– y a los que laboran en el sector privado, dejando de lado los trabajadores del sector público –donde hay una mayor presencia sindical en México–, esto no ensombrece el resultado sobre el reducido número de la población sindicalizable. A esto debemos agregar el significativo porcentaje de trabajadores mexicanos en la economía informal.

²³ Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos: censos económicos 2009*, México DF, INEGI, p. 18.

CUADRO 3: México: Evolución del personal ocupado de la Manufactura, Comercio y Servicios, según tamaño de empresa 1998-2018 (en porcentaje)

Indicador	1998	2003	2008	2013	2018
1 a 10 trabajadores	44,2	42,8	4,7	39,4	37,2
11 a 20 trabajadores	6,5	6,4	6,8	6,7	6,4
21 a 50 trabajadores	8,3	8,3	7,9	8,6	8,4
51 a 250 trabajadores	15,8	16,1	14,7	16,3	15,9
251 y más trabajadores	25,2	27,1	24,9	29,0	32,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INEGI

En el caso colombiano recurrimos a la gran encuesta integrada de hogares del primer semestre de 2023 implementado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para establecer la población sindicalizable del país.

Las cifras colombianas de 2023 muestran que el 62% de los asalariados laboran en la microempresa que son unidades productivas con una plantilla no mayor de 10 trabajadores, cuando el requisito normativo para la constitución de un sindicato de empresa se ubica en los 25 trabajadores afiliados. A esto debemos agregar que en la investigación de la BBVA señala que el 85,5% de los trabajadores de las empresas de 1 a 10 trabajadores están en la economía informal²⁴. Por lo que, si retomamos la cifra del empleo informal colombiano señalado en el Gráfico 3 que alcanza al 54,5%, refuerza la masiva exclusión de población sindicalizable. En realidad, para ese año apenas un tercio de la población trabajadora ocupada colombiana podría sindicalizarse.

El caso peruano no es muy lejano al resto de los países latinoamericanos conforme lo establece el Cuadro 5 elaborado en base a la encuesta nacional de hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática que distribuye el empleo según tamaño de la empresa entre el 2004 y el 2021, aunque sus indicadores de medición son menos precisos para evaluar la población sindicalizable. La legislación laboral establece que para constituir un sindicato de empresa se requiere veinte trabajadores.

²⁴ GONZÁLEZ PATIÑO, J. S. y LLANES VALENZUELA, M. C. (2024), *Una mirada a las mpyimes en Colombia*, Bogotá, BBVA, p. 8.

CUADRO 4: Colombia: Empleo por tamaño de la empresa 2023 (en porcentaje)

Indicador	2023 ²⁵
Microempresa (1 a 10 trabajadores)	62,0
Pequeña empresa (11 a 50 trabajadores)	10,0
Mediana empresa (51 a 200 trabajadores)	7,0
Gran empresa (201 o más trabajadores)	21,0
Total	100,0

Fuente: DANE

En términos comparativos, la situación peruana es mucho más precaria que los casos mexicano y colombiano, basta tener presente la cifra de trabajadores en la economía informal que alcanza al 70,8%, de acuerdo a las cifras del Gráfico 1, por lo que la mayoría de los trabajadores están excluidos de la población sindicalizable. Esto queda respaldado con los resultados del Cuadro 4, durante todo ese período, estuvieron excluidos legalmente la 3/4 parte de la población trabajadora para constituir una organización sindical a nivel de empresa. En otras palabras, la población sindicalizable del país no supera el 25% de los trabajadores asalariados del país.

CUADRO 5: Perú: Evolución de los asalariados ocupados según tamaño de empresa 2004-2021 (en porcentaje)

Indicador	2004	2008	2012	2016	2019	2021
1 a 10 trabajadores	78,3	74,4	71,5	71,5	70,3	76,1
11 a 50 trabajadores	6,9	7,9	8,2	7,2	7,2	6,6
51 o más trabajadores	14,8	17,7	20,3	21,3	22,5	17,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INEI

²⁵ El primer semestre de 2025.

Finalmente, el caso chileno es el más ilustrativo y completo que nos permite medir la importancia del tamaño de la empresa para la constitución de sindicatos de empresa. Hay que tener presente las particularidades del caso chileno, para matizar en términos comparativos para el resto de los países de la región. En primer lugar, la evolución de la economía chilena es de las mejores que se ha desenvuelto en las últimas décadas en el ámbito regional. Por un lado, Chile es la quinta economía latinoamericana, detrás de Brasil, México, Argentina y Colombia. Por otro lado, Chile ocupa el segundo lugar en el PIB per cápita regional. En segundo lugar, es el segundo país de la región con el nivel más bajo del empleo informal con 24,9%. En tercer lugar, la legislación laboral establece que solo se requieren ocho (8) trabajadores si la plantilla tiene cincuenta o menos trabajadores. Si la empresa tiene una plantilla mayor a cincuenta trabajadores, el sindicato requiere un mínimo de veinticinco (25) trabajadores afiliados que representen al menos el 10% del total del personal. Los demás sindicatos requieren el concurso de un mínimo de veinticinco (25) trabajadores para formarlo. De este modo, su regulación promueve la constitución de sindicatos en comparación a los demás países de la región.

Conforme a las estadísticas de 2021, la micro y pequeña empresa privada (1 a 49 trabajadores) concentraba el 26,4% del empleo chileno, mientras la mediana empresa privada (50 a 199 trabajadores) representaba el 18,6% del empleo y la gran empresa privada (200 y más trabajadores) representaba el 55% del empleo²⁶. Con este panorama estadístico podemos valorar los resultados de la encuesta nacional de empleo del Instituto Nacional de Estadística chileno mide la sindicalización del país andino en base al tamaño de la empresa 2018-2024.

Nos señala que la tasa de sindicalización en 2024 alcanza al 15,8% de los trabajadores asalariados que laboran en la empresa privada, lo que significa un incremento de 166 mil asalariados sindicalizados durante el período de 7 años²⁷. Lo que debe llama la atención del Cuadro 5 es que dicho incremento se produce en la mediana y la gran empresa, sin que existan cambios significativos en la mi-

²⁶ Cfr. Instituto Nacional de Estadística (2023). *Síntesis de Resultados de la Encuesta Estructural de Remuneraciones y Costos Laborales 2021*, Santiago de Chile, INE, p. 2.

²⁷ Cfr. RAMÍREZ RIQUELME, B., JULIÁN VEJAR, D. y VILLANUEVA MELO, F. (2025). *Asociatividad laboral de los asalariados*, Santiago de Chile, INE, Documento de Trabajo, diciembre, p. 26-27.

cro y la pequeña empresa. Por lo que puede afirmarse que en Chile el tamaño de la empresa privada es importante para que los trabajadores asalariados adopten la decisión de constituir un sindicato o afiliarse al existente. Por ejemplo, esto significa que, si bien los trabajadores de la pequeña empresa gozan plenamente del derecho a la sindicalización, apenas lo ejerzan. Así, la población sindicalizable chilena no debe ser inferior a 66% de los trabajadores chilenos que labora en la empresa privada.

CUADRO 6: Chile: Tasa de sindicalización de los asalariados ocupados según tamaño de empresa privada 2018-2024 (en porcentaje)

Indicador	2018	2024
Microempresa (1 a 10 trabajadores)	0,4	0,3
Pequeña empresa (11 a 49 trabajadores)	2,1	2,8
Mediana empresa (50 a 199 trabajadores)	9,6	13,5
Gran empresa (200 y más trabajadores)	27,7	33,9

Fuente: INE

La cifra de los distintos países estudiados, con la clara excepción de Chile, muestra que la mayoría de los trabajadores asalariados latinoamericanos tienen serias restricciones en el número de la población sindicalizable, a pesar que sus textos constitucionales le reconocen la titularidad del derecho de sindicalización. Probablemente, esta situación se deteriora si agregamos los demás países, especialmente aquello donde justamente el requisito legal es superior a los veinte trabajadores de una empresa. En conclusión, siendo optimistas, el rango de la población sindicalizable en América Latina se ubicaría alrededor del rango entre el 40% al 35% de los asalariados latinoamericanos.

5. CRITERIOS ADECUADOS PARA DEFINIR LA POBLACIÓN SINDICALIZABLE

Si el número mínimo de afiliados de una organización sindical exigida legalmente no corresponde a la realidad latinoamericana, existen otros mecanismos vigentes que pueden contribuir a sustituirlo, señalamos algunos.

En primer lugar, promover la sindicalización a nivel de industria o rama de actividad de modo que los trabajadores de la microempresa y la pequeña empresa puedan afiliarse directamente sin depender de una exigencia legal sujeta al número de trabajadores de la empresa. Si bien las legislaciones nacionales entorpecen la sindicalización a este nivel o la negociación colectiva en este ámbito, los propios órganos de control de la OIT han enfatizado que las obligaciones internacionales que se desprenden de los Convenio Nos. 87 y 98 de la OIT son argumentos suficientes para exigir que los Estados latinoamericanos reformen su legislación a favor de este tipo de sindicato. Se trataría de adoptar la estructura sindical de Argentina, Brasil y Uruguay.

En segundo lugar, algunos ordenamientos nacionales reconocen que se pueden constituir coaliciones de trabajadores o la elección de delegados en aquellas empresas que no resulta posible constituir un sindicato²⁸. Estas figuras jurídicas no son similares a los sindicatos por ser agrupaciones esporádicas de trabajadores²⁹. Sin embargo, el reconocimiento legal que los trabajadores se vean representados por dos o tres representantes justifica que sean asumidos como criterio para redefinir el número mínimo legal o para equipararlo a los sindicatos, especialmente en su protección y sus derechos.

En tercer lugar, los ordenamientos nacionales exigen una cifra inferior para constituir una asociación civil sin fines de lucro, a diferencia del número mínimo de trabajadores exigido para el caso de un sindicato³⁰. Al igual que en el anterior supuesto, reconociendo que no es igual una asociación sin fines de lucro y un

²⁸ Por ejemplo, en México se permite la coalición de trabajadores (arts. 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo); en Guatemala los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes (art. 374 del Código de Trabajo); del mismo modo en Costa Rica (art. 504 del Código de Trabajo). En Colombia se pueden elegir tres delegados (art. 432 del Código de Trabajo) y en Perú se pueden elegir dos delegados en las empresas cuyo número de trabajadores no alcancen el requerido para constituir un sindicato (art. 15 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo).

²⁹ OJEDA AVILÉS, A., *Derecho sindical*, Madrid, Editorial Tecnos, 2003, 8ª. Edición, 2003, p. 127.

³⁰ Por ejemplo, en El Salvador se permite la inscripción de una asociación civil sin fines de lucro a partir de dos miembros (art. 71 inciso b de la Ley de Asociaciones) y, sin embargo, se exige treinta y cinco (35) trabajadores para permitir la inscripción del sindicato.

sindicato, son personas jurídicas equiparables, por ello no deberían recibir un tratamiento normativo discriminatorio respecto al número de personas exigibles para su constitución.

Con independencia del criterio que se adopte para reemplazar el número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, lo cierto es que con la actual legislación se socava la representación sindical en América Latina y se entorpece el ejercicio de un derecho fundamental.

IV
NUEVOS ESPACIOS
Y NUEVOS INSTRUMENTOS
PARA LA ACCIÓN SINDICAL
TRANSNACIONAL

DE UNA CONSTRUCCION NACIONAL
E INTERNACIONAL A UNA VISION
TRANSNACIONAL DEL SINDICALISMO
LA MIRADA DE UNA JURISTA
SOBRE UN ESCENARIO EN DOS ACTOS*

ISABELLE DAUGAREILH
Directrice de recherche CNRS émérite
Comptrasec-UMR CNRS 5114
Université de Bordeaux

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La reinención del sindicalismo internacional mediante la movilización de los derechos fundamentales de los trabajadores y la RSE. 2.1. La ampliación de los temas y los ámbitos de aplicación de los acuerdos marco internacionales. 2.2. La aplicación de los acuerdos marco internacionales y su carácter vinculante. 3. El futuro del sindicalismo internacional en relación con

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano. La traducción del texto original en lengua francesa ha sido elaborada por la autora, contando con la colaboración del profesor Miguel Canessa Montejo.

el Derecho europeo de la diligencia debida. 3.1. Las nuevas bazas del Derecho europeo, materia prima para los sindicatos. 3.2. Las anticipaciones de los sindicatos internacionales, una oportunidad para las empresas.

1. INTRODUCCIÓN

EL SINDICALISMO ES ANTE TODO NACIONAL y, en segundo lugar, internacional, y cuando se internacionaliza es en interés de sus afiliados nacionales¹. Los historiadores del sindicalismo señalan los motivos que han presidido la internacionalización de los sindicatos. En primer lugar, se trata de garantizar fuera de las fronteras la defensa del empleo y los salarios de sus miembros frente a las amenazas que pueden suponer el comercio internacional, las migraciones y las inversiones de capital. En segundo lugar está la necesidad de aumentar o preservar su peso a nivel nacional, de servir a la nación o de defender y promover una ideología².

Defenderse de la competencia entre los trabajadores parece sin duda el hilo conductor que une el sindicalismo nacional e internacional y el motivo común de las primeras campañas internacionales llevadas a cabo desde la segunda mitad del siglo XIX y las de finales del siglo XX y principios del XXI. Si bien esta competencia se debía originalmente a las migraciones de trabajadores «amarillos» organizadas por las empresas para romper las huelgas³, hoy en día se debe a la migración del capital a través de inversiones y deslocalizaciones en el extranjero y, en menor medida, en el propio país⁴. En ambos casos, migración de mano de obra/migra-

¹ J. M. PERNOT, *Dedans, dehors, la dimension internationale dans le syndicalisme français* (Dentro, fuera, la dimensión internacional en el sindicalismo francés), Tesis doctoral en Ciencias Políticas, Universidad de Nanterre Paris X, 2001 (dirigida por G. Devin).

² L. LORWIN, *L'internationalisme et la classe ouvrière*, Paris, Gallimard, 1933; j. harrod, *Trade Union Foreign policy, the case of British and American unions in Jamaica*, Genève, Université de Genève, 1971; G. LEFRANC, *Les expériences syndicales internationales des origines à nos jours*, Paris, Ed. Aubier, 1952; citados por J. M. PERNOT, *ibid.*

³ A. GOUGERT, «Boycottage international», *La Voix du Peuple; CGT*, 8-15 de marzo de 1903, citado por J. M. PERNOT, *ibid.*

⁴ Expresión utilizada por E. TERRAY, «Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place», en É. BALIBAR, M. CHEMILLIER-GENDREAU, J. COSTA-LASCOUX, E. TERRAY (Dir.), *Sans papiers: l'archaïsme fatal*, Ed. La Découverte, 1999, 199 p.

ción de capital, el objetivo perseguido es reducir los costes de producción. Esta será también la función de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), creada en 1864 por iniciativa de los sindicatos ingleses y posteriormente de las secretarías profesionales internacionales (las antecesoras de las Federaciones Sindicales Internacionales): elaborar pliegos de reivindicaciones comunes sobre el uso de las máquinas introducidas en las industrias a principios del siglo xx⁵. «La razón económica es, por tanto, un potente motor del compromiso internacional de los sindicatos: es el origen del nacimiento de las secretarías profesionales internacionales»⁶. A pesar de ello, las relaciones entre los sindicatos nacionales y las organizaciones internacionales no son evidentes.

El sindicalismo nacional se ha implicado históricamente en la creación de organizaciones internacionales; ha sido su impulsor y, en ocasiones, su artífice. Ha participado activamente en acciones de solidaridad internacional. La implicación de los sindicatos nacionales ha variado en función de su historia respectiva, su identidad, su pertenencia a la Federación Sindical Internacional y su nivel de representatividad en la empresa. En Francia, desde los primeros acuerdos Danone celebrados en la década de 1990, han participado en la negociación de acuerdos marco internacionales junto con las federaciones sindicales internacionales. Sin embargo, a la distancia entre la actividad internacional y la vida cotidiana del sindicato a nivel nacional⁷ se sumó la desconfianza hacia estas nuevas formas de acción internacional dirigidas a las multinacionales que, aunque ratifican compromisos éticos, llevan a cabo reestructuraciones con su consiguiente oleada de despidos colectivos y cierres de empresas con deslocalizaciones a lo largo de los

⁵ M. REBERIOUX, «Naissance du secrétariat typographique international», en G. DEVIN, (Dir.), *Syndicalisme, dimensions internationales*, Ed. Erasme, La Garenne-Colombes, 1990, p. 47.

⁶ J. M. Pernot, *Dedans, dehors, la dimension internationale dans le syndicalisme français*, op. cit., p. 32.

⁷ M. DESCOLONGES, «Entre ouverture et xéno-indifférence: le dilemme des organisations syndicales françaises», en M. DESCOLONGES y B. SAINCY (Dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Ed. La Découverte, 2006, p. 155. E. DI RUZZA y S. LE ROUX, «L'internationalisme syndical est-il praticable?», en A. FOUQUET, U. REHFELDT, S. LE ROUX (Dir.), *Le syndicalisme dans la mondialisation*, Ed. De L'Atelier, Paris, 2000, p. 31.

años 90 y 2000⁸. Finalmente, son muy pocos los sindicalistas que participan en acciones internacionales, ya que la mayoría de ellos han adquirido experiencia en el diálogo social internacional en el marco de los comités de empresa europeos.

El sindicalismo internacional se ha estructurado al ritmo de las transformaciones de la economía, los movimientos sociales, las ideas, las políticas y los conflictos armados⁹. No está de más recordar aquí que la Primera Internacional Obrera (AIT), fundada en 1864 en el congreso de Londres, fue una respuesta a la primera manifestación de la internacionalización de la economía con la firma del Tratado de Libre Comercio franco-británico¹⁰. Tras la Segunda Guerra Mundial, las confederaciones mundiales creadas adoptaron las ideologías presentes en un mundo geopolítico bipolarizado hasta la caída del muro de Berlín. Así, hasta 2004 coexistieron a nivel mundial la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), heredera de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), creada en 1920 y de obediencia cristiana¹¹, la Confederación Sindical de Sindicatos Libres (CISL), creada en 1949¹², de orientación socialdemócrata, y la Federación Sindical Mundial (FSM), creada en 1945¹³, de obediencia soviética. Este sindicalismo interprofesional mundial ha experimentado una última reestructuración para hacer frente, por un lado, a la nueva situación económica y política mundial tras la caída del muro de Berlín y, por otro, al debilitamiento generalizado de los sindicatos, que ha impuesto una renovación de las prácticas sindicales a escala internacional; así nació el proyecto de fusión de la CMT y la CISL que dio lugar

⁸ Proceso magistralmente descrito por F. RILOV, *Qui a tué vos emplois?*, Ed. Le Seuil, 2019.

⁹ P. BLAISE, «Les structures du syndicalisme international», *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1986/21, núm. 1126, p. 1.

¹⁰ Véase J. M. DEMALDENT, «L'internationalisme syndical avant les internationales syndicales», en G. DEVIN, *Syndicalisme, dimensions internationales*, op. cit., p. 19. Véase también M. FONTAINE, «L'internationale des syndicalistes – Quel sens donner à l'internationalisme ? Le cas des mineurs», *Cahiers Jaurès*, 2014/2, núm. 212-213, p. 91.

¹¹ G. BIANCHI, «La CMT/CISC: identité chrétienne et vocation syndicale (1945-1990)» en G. DEVIN, *Syndicalisme: dimensions internationales*, op.cit., p.123.

¹² G. DEVIN, «La confédération internationale des syndicats libres (CISL) : exploration d'un réseau », in G. Devin, *Syndicalisme, dimensions internationales*, op.cit., p.69.

¹³ R. MOURIAUX, «La fédération syndicale mondiale de 1945 à 1990», en G. Devin, *Syndicalisme, dimensions internationales*, op. cit., p. 101.

a la Confederación Sindical Internacional (CSI) en noviembre de 2006. La nueva confederación se fijó como misión promover un sindicalismo de transformación social, unitario, independiente, democrático y pluralista¹⁴. A principios del siglo XXI, siguen en liza a nivel mundial interprofesional la CSI y la FSM¹⁵.

El sindicalismo internacional también se dotó de poderosas organizaciones internacionales a principios del siglo XX¹⁶, que se transformaron en Federaciones Sindicales Internacionales a principios del siglo XXI. Entre sus objetivos figura el de responder a las empresas multinacionales, crear estructuras de representación dentro de las multinacionales mediante la creación de consejos mundiales¹⁷, defender los intereses de los trabajadores y, sobre todo, lanzarse a las primeras experiencias de negociación colectiva transnacional. Todo ello contribuirá a la transformación del sindicalismo internacional. Las más activas en este ámbito fueron la Fiom, la Uita, la IceM, la IceF, la FitBB, la FitTHC y la ITF¹⁸;

¹⁴ B. SAINCY, «Mutations et renouvellement des pratiques sociales», en M. DESCOLONGES y B. SAINCY, *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Ed. La Découverte, col. Entreprises et société, París, 2006, p. 36. La CSI elabora, entre otros, un informe mundial anual sobre la situación de los derechos sociales en el mundo, que se cita como fuente en los acuerdos marco internacionales. Véase CSI, *Índice de derechos en el mundo: informes* (<https://www.ituc-csi.org/indice-des-droits-dans-le-monde>). I. DAUGAREILH, «Il riconoscimento dei rappresentanti dei lavoratori come parti interessate dal diritto europeo in materia di dovere di vigilanza», en F. GUARRIELLO, *Impresa e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, op. cit., p. 246.

¹⁵ Esto sigue teniendo consecuencias hoy en día en términos de alianzas internacionales en el marco de acciones colectivas o judiciales contra multinacionales, así como en el marco de la negociación de acuerdos marco internacionales.

¹⁶ Se contaban 28 en vísperas de la Primera Guerra Mundial. Véase M. REBERIOUX, «Naissance du secrétariat typographique international», en G. DEVIN, *Syndicalisme, dimensions internationales*, op. cit., p. 37. Véase también, en la misma obra, G. COURT, «Hic et Nuc: la ressource internationale dans le secteur des transports (1878-1938)», p. 53.

¹⁷ Por ejemplo, para la Fiom en Volkswagen, Ford, General Motors, Renault, Volvo, Toyota ... Para la Uita en Nestlé, Unilever, BSN (antigua denominación de Danone).

¹⁸ P. RÜTTERS, «Histoire et développement des secrétariats professionnels internationaux (SPI)» en G. DEVIN, *Syndicalisme, Dimensions internationales*, op. cit., p. 251.

son las mismas que celebraron acuerdos marco con las empresas multinacionales¹⁹ y contribuyeron a la creación de redes sindicales mundiales en las empresas. En 2012, las federaciones internacionales de la industria (la FIOM, la ICEM y la FITTHC) se unieron en una nueva FSI, IndustriAll Global Union. Esta última coexiste con la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y la Agricultura (UITA) y UNI Global Union. Todas ellas son signatarias de acuerdos marco internacionales²⁰ y cooperan con la CSI.

¹⁹ A. JOBERT, «La négociation collective dans les entreprises multinationales en Europe» en G. DEVIN, *Syndicalisme dimensions internationales*, op.cit. p. 313. Véase la obra de M. DESCOLONGES, B. SAINCY (Dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, op.cit., los artículos de N. SEGUIN, «Le contenu des accords-cadres internationaux», p. 53, M. DESCOLONGES, «Une histoire des accords-cadres internationaux», p. 70, A. SOBCHAK, «Les enjeux juridiques des accords -cadres internationaux», p. 93, I. DAUGAREILH, «Les accords-cadres-internationaux une réponse européenne à la mondialisation de l'économie», p.116.

²⁰ Véase, en particular, I. DAUGAREILH, «La négociation collective internationale», *Travail et Emploi*, n°104, 2005, p. 9. De la misma autora, «La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail: le contre-exemple des accords internationaux», en I. DAUGAREILH, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Ed. Bruylant, LGDJ, 2005, p.3 49 «Enjeux et limites du contrôle des ACI: l'exemple des entreprises françaises», en I. DAUGAREILH, *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Ed. Bruylant, 2017, p. 55 ; «Les petits pas de la négociation collective transnationale», en S. ROBIN OLIVIER, E. PATAUT, C. MARZO, G. TRUDEAU, *Le droit social en dialogue – Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau: Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*, Ed. Bruylant, 2022, pp. 97-114. A. BAYLOS GRAU, «Nouveaux espaces de réglementation dans la mondialisation: entreprises transnationales et accords-cadres internationaux» en I. DAUGAREILH, *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Ed. Bruylant, 2010, p. 195. B. SAINCY, M. DESCOLONGES (Dir.) *La négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, 2006. A. LAMINE, *Accords d'entreprise transnationaux en quête d'effectivité – Etude juridique et prospective d'une norme collective du travail*, Tesis, Universidad Católica de Lovaina, 2016. M. A. MOREAU, «Les accords mondiaux d'entreprise – Trente ans après le premier accord-cadre international», *Droit Social*, 2018, p. 774. F. GUARIELLO y C. STANZANI, *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali – Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, Ed. Franco Angeli, col. Sociologie del lavoro

En cuanto a las organizaciones regionales, surgieron inicialmente a la sombra y en el seno de las confederaciones internacionales, a partir de 1949 en el caso de la CISL²¹. Cabe decir que el proyecto de creación de un sindicato europeo independiente y diferenciado fue fuente de tensiones en el seno de la CISL. El 8 de febrero de 1973 nació la Confederación Europea de Sindicatos²², a la que se han ido adhiriendo progresivamente todos los sindicatos nacionales de los Estados miembros de la UE. Los modelos nacionales de relaciones laborales se han acercado y se han creado y regulado los comités de empresa europeos para que sean los interlocutores de las empresas europeas, cuyo ámbito de competencias, revisado en última instancia por la Directiva, sigue siendo el de la información y la consulta²³. Las empresas globalizadas, muchas de ellas de origen europeo, no disponen de un equivalente a los comités de empresa europeos a nivel mundial; es decir carecen de un interlocutor que represente un contrapoder transnacional. Este vacío se compensa aquí y allá con acuerdos marco internacionales o acuerdos mundiales que establecen instancias de diálogo transnacionales. Esto planteará la cuestión de si tal vacío o tal asimetría en la representación de intereses es viable a la luz de los requisitos establecidos por las directivas sobre información y vigilancia.

ro, 2018. K. PAPADAKIS, *Cross-border Social dialogue and agreements, An emerging global industrial relations framework?*, Genève, ILO-IIES, 2008.

²¹ Véase, en la obra de G. DEVIN, *Syndicalisme, dimensions internationales*, op. cit., los artículos de M. DEBOUZY, «Le mouvement syndical américain: une 'politique de puissance'», sp. p. 143; H. Portelli, «La confédération européenne des syndicats», p. 157; L. BURGOGNE, «L'ORIT et la CLAT: deux acteurs régionaux de la compétition syndicale en Amérique latine», p. 185; G. MARTENS, «Coopération syndicale en Afrique: mythe ou réalité?», p. 213; V. S. MATHUR, «La coopération syndicale internationale en Asie», p. 237; F. BENSEDDIK, «La confédération internationale des syndicats arabes, Mythes et réalités du panarabisme syndical», p. 333.

²² G. DEVIN, L. NEUMAN, «La Confédération européenne des syndicats», *Pouvoirs*, 1984, núm. 31, p. 149. R. GRUMBRELL-MAC CORMICK, «Globalisme et régionalisme», en A. FOUQUET, U. REHFELD, S. LE ROUX, *Le syndicalisme dans la mondialisation*, op.cit., p. 43.

²³ Directiva 2025/2450, de 26 de noviembre, por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo relativo a la constitución y el funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacionales.

El universo creado por la globalización de la economía, dominado por las empresas multinacionales, obliga a las organizaciones sindicales a adaptarse y a afrontar el reto de una contradicción importante que las lleva a «pensar globalmente», como hacen estas empresas, pero sin poder «actuar más que localmente». Para intentar superar esta gran contradicción del siglo xxi, los sindicatos se han comprometido de forma innovadora y sin precedentes con la negociación colectiva transnacional, que representa una de las vías posibles para actuar a escala global, al igual que las empresas²⁴. Isidor Boix es uno de esos sindicalistas visionarios que han tejido con determinación los lazos entre lo nacional y lo internacional. Preocupado por la eficacia de los acuerdos marco internacionales, trabajó para establecer los medios que permitieran afianzarlos en las realidades locales y crear estructuras representativas de las cadenas de valor mundiales en el sector textil²⁵.

Para rendir homenaje a Isidor Boix, obrero del sindicalismo transnacional²⁶ en el sector textil, este artículo propone utilizar como marco de referencia para interpretar las transformaciones del sindicalismo las normas o conceptos que permitieron a este actor sindical afrontar el inmenso reto que supuso la fragmentación de la empresa, que desplegaba infinitas velas jurídicas y se aprovechaba de la territorialidad de las leyes. Habíamos formulado la hipótesis de investigación de que la globalización de la economía provocaría reestructuraciones del sindicalismo internacional y que la negociación colectiva transnacional con las direcciones de

²⁴ G. CAIRE, «Syndicalisme ouvrier et mondialisation», en A. FOUQUET, U. REHFELDT, S. LE ROUX, *Le syndicalisme dans la mondialisation*, Ed. De L'Atelier, París, 2000, p. 21. El mayor reto al que se enfrenta el movimiento sindical reside precisamente en la necesidad de encontrar respuestas estratégicas a los procesos transnacionales, contribuyendo al mismo tiempo a la vitalidad de la solidaridad ciudadana en cada pueblo», R. MOURIAUX, *Le syndicalisme dans le monde*, PUF, París, 1993, *Que sais-je ?*, n.º 356.

²⁵ D. ANDOLFATTO, «Ecrire l'histoire d'un défi», en A. Bibert, S. Schirman, (Dir.) *Unité et convergence de l'action syndicale internationale*, Ed. L'Harmattan, París, *Fare Cahiers* núm. 15, p. 149.

²⁶ La autora emplea en el texto original en lengua francesa el término «ouvrier», derivado de la contracción de las palabras «ouvrier» (obrero) y «œuvre» (obra), tomado de R. GORI, B. LUBAT y C. SILVESTRE, *Manifeste des oeuvriers*, Ed. Actes Sud, col. Ensayos, Documentos, París, 2017.

las empresas multinacionales sería una nueva palanca de acción estratégica²⁷. La negociación colectiva transnacional es el medio por el cual las federaciones sindicales internacionales han logrado que las empresas transnacionales las reconozcan como interlocutoras, demostrándoles su utilidad y haciendo valer la necesidad de contar con instancias de representación de los intereses de los trabajadores dentro de las propias organizaciones productivas. El análisis de los resultados de esta negociación colectiva transnacional permite dar cuenta de las transformaciones del sindicalismo internacional, de su adaptabilidad y de su vitalidad. Como escribió Bernard Saincy, sindicalista y animador del colectivo de desarrollo sostenible de la CGT en 2004, «históricamente, el sindicalismo ha estructurado la negociación tanto como esta ha estructurado el sindicalismo»²⁸. Aún quedaban por encontrar los temas de debate que pudieran llamar la atención de las empresas multinacionales.

Los sindicatos recurrieron al Derecho Internacional del Trabajo, movilizándolo la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales de 1998, revisada en 2022. A continuación, se apropiaron del vago concepto de responsabilidad social de las empresas, basado en la autorregulación. Ahora disponen de un nuevo y poderoso recurso para profundizar en el contenido y el alcance del diálogo social transnacional y ampliar sus formas con las obligaciones legales de vigilancia o diligencia debida impuestas a las empresas por el Derecho europeo y, en breve, por todos los Estados miembros. Aunque recortada por las directivas ómnibus en nombre de los mantras de la simplificación y la competitividad, esta nueva situación podría ser un vector de transnacionalización del sindicalismo, hasta ahora polarizado entre lo nacional y lo internacional, y de su expansión. Así pues, a través de esta fructífera relación entre el Derecho y la estrategia sindical de penetración en el universo de las cadenas de valor globales, se presentarán en esta contribución en honor a Isidor Boix las transformaciones del sindicalismo internacional. Estas transformaciones son el resultado de un escenario en dos actos. El primero consistió en que los sindicatos se apropiaran del Derecho Internacional

²⁷ I. DAUGAREILH, «La négociation collective internationale », *Travail et emploi*, 2005, op.cit.

²⁸ B. SAINCY, «Mutations et renouvellement des pratiques sociales», en M. DESCOLONGES y B. SAINCY (Dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, op. cit., p. 36.

del Trabajo y del Derecho Internacional de la RSE para reinventar el sindicalismo internacional. El segundo será el resultado del Derecho europeo de la sostenibilidad y la diligencia debida, que augura un nuevo impulso para el sindicalismo internacional.

2. LA REINVENCIÓN DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL MEDIANTE LA MOVILIZACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y LA RSE

El fracaso de la inclusión de la cláusula social en los acuerdos de la OMC, registrado en la Declaración de Singapur de 1996 y confirmado en la Conferencia Ministerial de Doha de 2001, ha dado lugar a una asimetría normativa y a un vacío jurídico a nivel mundial que ninguna iniciativa institucional ha logrado superar por el momento. Mientras que los intercambios económicos se establecen sobre la base de normas jurídicas vinculantes, la regulación de las relaciones laborales y, en general, el impacto social, medioambiental y humano de las actividades de las empresas transnacionales han sido objeto de una legislación internacional no vinculante, que los sindicatos han aprovechado para entablar un diálogo con las direcciones de las empresas transnacionales. En primer lugar, se basaron en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y, posteriormente, en los instrumentos internacionales sobre la responsabilidad social de las empresas para estabilizar y profundizar las experiencias de negociación colectiva transnacional. Esto les permitió, con el tiempo, ampliar los temas y los ámbitos de aplicación de los acuerdos marco internacionales (2.1) y consolidarlos estableciendo modalidades de control de su aplicación e incluso dotándolos de carácter vinculante (2.2).

2.1. LA AMPLIACIÓN DE LOS TEMAS Y LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

La ambición global de los autores de los acuerdos marco internacionales los lleva a seleccionar objetos o temas de interés común –más consensuados que conflictivos– que puedan dar lugar a la identificación de valores comunes para los trabajadores y los componentes de la empresa transnacional, independientemente del país, el sistema jurídico y el soporte jurídico de la relación laboral. Por ello, los signatarios recurren al Derecho Internacional cuando los acuerdos son de aplicación mundial y al Derecho regional –europeo– cuando el «campo de acción»

se sitúa a ese nivel. La práctica habitual de los acuerdos marco internacionales es incluir en los preámbulos referencias genéricas al Derecho Internacional, incluso conceptos como el de trabajo decente, por un lado, y, por otro, desarrollar en el cuerpo del texto los derechos sociales fundamentales asociados a los convenios fundamentales de la Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto brinda a los signatarios la oportunidad de retomar la declaración de estos derechos, reformularlos y desarrollarlos en función del contexto particular de la empresa, y citar de manera precisa y expresa los convenios fundamentales asociados. Algunos acuerdos marco internacionales van más allá e incorporan otros convenios, como los relativos a la protección de los derechos de los representantes del personal, la duración del trabajo, el descanso o la salud, la seguridad o la violencia en el trabajo.

Si bien los derechos a los que se refieren los autores de los acuerdos marco internacionales pueden no suscitar un gran interés porque están consagrados desde hace mucho tiempo en las normas internacionales, su importación espontánea a una norma privada transnacional no es en absoluto trivial, aunque solo sea porque se trata de la apropiación por parte de particulares de una norma pública internacional sin intervención estatal. La operación es ambivalente desde el principio, por el riesgo de privatización del Derecho que crea, de un lado, y por la contribución que puede aportar a la difusión y universalización de la norma internacional, por el otro. Esta transferencia de derechos y normas del ámbito internacional a la transnacional refleja la capacidad de los actores privados mundiales para liberarse de las trabas estatales, las limitaciones o restricciones territoriales y trazar un espacio normativo propio de la empresa transnacional que pueda ser reconocido como un orden jurídico propio²⁹. En cualquier caso, se trata de un ejercicio de internormatividad innovador³⁰, e incluso prometedor si se lo considera como una modalidad de corregulación de las relaciones laborales en un mundo globalizado.

Es también gracias a este espíritu consensualista que la RSE se ha convertido en objeto de esta negociación colectiva transnacional, lo que se traduce en la

²⁹ Véase A. LAMINE, *Accords d'entreprise transnationaux en quête d'effectivité-Etude juridique et prospective d'une norme collective du travail*, op. cit.

³⁰ Véase I. DAUGAREILH, «La norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations: Observations sur une expérience d'inter normativité», M. CAPRON y F. QUAIREL, *La norme ISO 26000, une norme hors norme*, 2010.

referencia en el preámbulo de los acuerdos marco internacionales a normas internacionales públicas y/o privadas sobre la RSE y en una ampliación del objeto de los acuerdos sobre derechos sociales fundamentales a otros temas como la participación en los beneficios, la protección social, la salud, la seguridad en el trabajo o el medio ambiente.

Más allá de estos objetivos muy generales y de carácter declarativo, los acuerdos marco internacionales de aplicación mundial han innovado y se muestran más restrictivos en dos temas que están en el centro de los problemas que plantean las cadenas de valor globales. Uno de ellos se encuentra en los orígenes de la historia del Derecho del Trabajo y es objeto de frecuentes titulares en la crónica social por los dramas humanos que alimenta. A saber, la salud y la seguridad en el trabajo y su cuota de accidentes laborales y enfermedades profesionales. El otro, de interés mucho más reciente para los signatarios de los acuerdos, aunque es un efecto directo de la organización en red, se refiere a la naturaleza y la gestión de la relación laboral. Los acuerdos marco internacionales renegociados más recientemente abordan cuestiones como el teletrabajo o la transición digital. Estos acuerdos han sido firmados por empresas francesas (EDF, Danone, Renault, Total, Téléperformance, etc.) o antiguamente francesas (Solvay, ex-Rhodia).

Las combinaciones normativas observadas inicialmente en los acuerdos marco internacionales consistían en integrar normas internacionales, entre ellas la Declaración de la OIT de 1998 sobre los derechos sociales fundamentales y el Derecho Internacional sobre la responsabilidad social de las empresas multinacionales de la UE, la OCDE, la OIT y la ONU. Estas articulaciones se mantienen. Aparecen otras que muestran un entramado normativo más completo, ya que introducen una relación con las leyes nacionales o las normas jurídicas aplicadas por los jueces nacionales, lo que vendría a colmar la ausencia de vínculos con los territorios –reales– del Derecho. Estas nuevas combinaciones son el resultado de un movimiento externo a la negociación colectiva transnacional de migración, recepción y transformaciones del concepto jurídico norteamericano de *diligencia debida*. Los acuerdos marco internacionales celebrados por empresas de nacionalidad alemana (Daimler), belga (Umicore), italiana (Eni), española (Siemens Gamesa) o sueca (Stora) han introducido el concepto de *diligencia debida*. En cuanto a las empresas francesas sujetas a la Ley de 27 de marzo de 2017 sobre el deber de vigilancia, algunas se han basado expresamente en sus acuerdos marco internacionales para introducir mecanismos de alerta y procedimientos de examen de las denuncias de violación de derechos. Aunque estas referencias distan

mucho de ser generalizadas, la ley ha podido utilizarse como palanca para abrir la vía a renegociaciones, como fue el caso de los acuerdos de Renault y EDF, o a la negociación de nuevos acuerdos. La hipótesis de que la ley de 2017 supondría una oportunidad para el diálogo social transnacional y podría contribuir indirectamente a la judicialización del acuerdo marco se ha podido verificar desde el punto de vista de su viabilidad, pero ha seguido siendo marginal por diversas razones³¹, lo que podría cambiar con la transposición a largo plazo de la Directiva de diligencia debida.

En cuanto al ámbito de aplicación, los acuerdos marco internacionales incluyen cláusulas que definen con mayor o menor precisión su alcance, tomando generalmente como criterio distintivo el grupo de empresas controladas por la sociedad matriz de los socios comerciales de la cadena de valor (proveedores, subcontratistas) y, en ocasiones, el criterio geográfico (europeo/mundial). A este respecto, es posible distinguir en estos acuerdos el perímetro determinado verticalmente según el Derecho de Sociedades del fijado horizontalmente según la idea de la red³². El estudio de los acuerdos celebrados por empresas francesas muestra una cierta diversidad en los mecanismos utilizados para aplicar los compromisos a lo largo de toda la cadena de valor global, desde el procedimiento de licitación hasta la formación, pasando por planes de acción correctivos o cláusulas contractuales, hasta la implantación de un sistema de sanciones contractuales.

La consolidación de la negociación colectiva transnacional ha consistido, por lo tanto, en renegociar los acuerdos con el fin de ampliar y profundizar los temas tratados, reforzar los procedimientos de control, evaluación y reclamación, e instituir instancias paritarias mundiales encargadas del seguimiento del acuerdo

³¹ Razones analizadas en nuestro artículo «La place du dialogue social dans la corégulation du devoir de vigilance», *La Revue Canadienne Droit et Société*, 2026, de próxima publicación.

³² Véase M. C. CAILLET, *Le droit à l'épreuve de la responsabilité sociétale des entreprises: étude à partir des entreprises transnationales*, Tesis doctoral, Universidad de Burdeos, 2014. M. LAFARGUE, *Les relations de travail dans l'entreprise transnationale*, Tesis doctoral, Universidad de Burdeos, 2015.

El derecho a prueba de la responsabilidad social de las empresas: estudio a partir de las empresas transnacionales, Tesis doctoral, Universidad de Burdeos, 2014. M. LAFARGUE, *Las relaciones laborales en la empresa transnacional*, Tesis doctoral, Universidad de Burdeos, 2015.

marco. Huelga decir que tales objetivos suponen procesos de negociación más complejos y largos. Sin embargo, estos importantes avances no reducen la debilidad intrínseca de estos acuerdos, que siguen siendo bilaterales y no vinculantes, a diferencia de los acuerdos celebrados en el sector textil.

2.2. LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES Y SU CARÁCTER VINCULANTE

La eficacia de los acuerdos marco internacionales es un reto y un desafío permanentes a los que se enfrentan los sindicatos. Entre todos los medios que se han podido establecer en ellos³³, existen algunos que revisten gran interés. Se trata, en primer lugar, de las inspecciones mixtas *in situ* en las filiales, subcontratistas o proveedores. Otro medio es el Derecho de alerta reconocido a la organización sindical signataria y, en algunas ocasiones, a los trabajadores. Este derecho permite resolver de manera directa e informal problemas relacionados con la aplicación del acuerdo gracias a la intervención directa e informal de la dirección de la empresa signataria instada por la organización sindical internacional. Este derecho se considera uno de los resultados más positivos de los acuerdos marco internacionales. Otra vía es la negociación colectiva descentralizada. Esta vía, que permite un anclaje territorial y jurídico, se utiliza muy poco. La tragedia del Rana Plaza reveló que el proceso de aplicación de estos acuerdos, generalmente *de arriba abajo*, solo puede ser eficaz si se combina con un proceso inverso que parta de los lugares de trabajo y sus actores, los territorios nacionales y las instituciones públicas asociadas (la inspección de trabajo), lo que puede crear un riesgo de conflicto y tensión entre los actores globales y locales. Una forma de remediarlo es crear estructuras paritarias locales encargadas de realizar un seguimiento anual de la aplicación del acuerdo. Algunos de estos acuerdos ofrecen, en este sentido, un esbozo de sistema de relaciones laborales globalizado con nuevos actores dotados de competencias propias, e incluso de medios de acción e intervención. Paralelamente y al margen de la existencia de un ACI, organizaciones sindicales como la FIOM, la ICEM o la UNI han adoptado desde principios de la década de 2010 una estrategia consistente en crear redes/alianzas sindicales mundiales a las que atribuyen competencias relacionadas con el Derecho Sindical y la negociación colectiva. Así surge

³³ Sobre este tema, véase I. DAUGAREILH, *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation*, op. cit.

a veces una nueva figura, una especie de delegado sindical mundial, sobre la que volveremos en la segunda parte.

Treinta años después de la firma de los primeros acuerdos marco internacionales, su contenido sigue siendo objeto de profundización, lo que da lugar a auténticas innovaciones, aunque hasta la fecha se mantienen en una encrucijada entre la espontaneidad, la formalización y la judicialización. A este respecto, cabe destacar una orientación reciente en la estrategia de los sindicatos internacionales. Esta se relaciona con su naturaleza vinculante. Siguiendo el ejemplo del Acuerdo de Bangladesh, de carácter vinculante y que dispone con este fin de cláusulas de recurso al arbitraje internacional por las federaciones IndustriAll y Uni Global Union. En este sentido, IndustriAll publicó un documento con motivo del foro de la OCDE en 2025 en el que se destaca el interés para los inversores en las cadenas de suministro globales de que los acuerdos marco internacionales tuvieran carácter vinculante³⁴. Por su parte, Uni Global Union ha celebrado acuerdos este tipo cuyo carácter vinculante se estipula expresamente, al tiempo que se establece el recurso al arbitraje internacional como último recurso en caso de controversia³⁵.

Los acuerdos marco internacionales han sido, así, la parte visible y simbólica de la renovación del sindicalismo internacional ante los retos de la globalización de la economía. Mientras que la Ley francesa sobre el deber de vigilancia ha sido una herramienta poco utilizada y de forma diversa por las federaciones sindicales internacionales para reforzar su posición como interlocutor de las empresas³⁶, las directivas sobre información y vigilancia podrían cambiar la situación y abrir nuevas perspectivas al sindicalismo internacional en lo que respecta a prácticas menos visibles y menos escenificadas de diálogo social transnacional.

3. EL FUTURO DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO EUROPEO DE LA DILIGENCIA DEBIDA

A pesar de los defectos y renuncias a los que han sido objeto, las directivas sobre información y vigilancia ofrecen nuevos argumentos a los sindicatos para

³⁴ <https://www.industriall-union.org/fr/les-accords-contraignants>

³⁵ Véase nuestro artículo «Il riconoscimento dei rappresentanti dei lavoratori come parti interessate dal diritto europeo in materia di dovere di vigilanza», op. cit.

³⁶ I. DAUGAREILH, «La place du dialogue social dans la corégulation du devoir de vigilance», *La Revue Canadienne Droit et Société*, 2026, de próxima publicación.

ir más allá en su estrategia con respecto a las empresas transnacionales (3.1). Sin duda, la aplicación de las nuevas obligaciones por parte de las empresas se verá facilitada en gran medida en aquellas que ya cuentan con órganos de representación de los trabajadores a nivel mundial (3.2).

3.1. LAS NUEVAS BAZAS DEL DERECHO EUROPEO, MATERIA PRIMA PARA LOS SINDICATOS

A semejanza de la Directiva 2022/2464, de 14 de diciembre³⁷ la Directiva 2024/1760, de 13 de junio, de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad³⁸ revisa el papel de los representantes de los trabajadores al consagrar en el Derecho europeo el derecho de los trabajadores a participar no solo en la regulación, sino también en las decisiones de las cadenas de valor globales. Al igual que la Directiva sobre información, la Directiva sobre diligencia define a las partes interesadas³⁹, entre las que se incluyen los empleados, los sindicatos y los representantes de los trabajadores de la empresa, las filiales y los socios comerciales. El legislador europeo les concede un amplio ámbito de competencias en virtud de su condición de partes interesadas únicas, lo que pone de manifiesto la importancia de su papel en la aplicación del deber de diligencia. Sin embargo, el legislador europeo no ha tenido una estrategia realmente clara sobre la contribución de la participación de los trabajadores al deber de vigilancia. Esto se ha traducido en errores semánticos que han dado lugar a ambigüedades e incerti-

³⁷ Directiva 2022/2464, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifica el Reglamento (UE) núm. 537/2014 y las Directivas 2004/109/CE, 2006/43/CE y 2013/34/UE en lo que respecta a la publicación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

³⁸ Directiva 2024/1760, de 13 de junio de 2024, sobre el deber de diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva 2019/1937 y el Reglamento UE 2923/2859.

³⁹ Véase R.-E. FREEMAN y D. L. REED, *Stockholders and Stakeholders: A new perspective on corporate governance*, California Management Review, vol. 25, 1983, p. 91. R.-E. FREEMAN, *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, Boston, Pitman, 1984, p. 46, F. G. TREBULLE, *Stakeholders Theory et droit des sociétés* (Primera parte), Bull. Joly, 2006, 1337. M. C. CAILLET, «Du devoir de vigilance aux plans de vigilance: quelle mise en œuvre?», *Droit social*, 2017, p. 819.

dumbres sobre la naturaleza y el alcance de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores⁴⁰.

En lo que respecta a los sindicatos, estos han adquirido y comparten con todas las partes interesadas la facultad de intervenir en el marco de «intercambios constructivos» sobre el recuento y la evaluación de los riesgos, su jerarquización, su prevención, su supresión y su reparación, en virtud de los artículos 8 a 13 de la Directiva. Deben ser consultados antes de la adopción de la decisión de suspender o rescindir una relación comercial. Las investigaciones han demostrado la eficacia, pero también la ambivalencia, de las cláusulas contractuales sobre la responsabilidad de los socios comerciales en materia de RSE. La introducción de este derecho permite sacar la aplicación de «estas pequeñas cláusulas sociales»⁴¹ de la unilateralidad, la opacidad y la discrecionalidad, dando voz a los representantes de los trabajadores de los socios comerciales y de los sindicatos a nivel nacional e internacional de la empresa transnacional, pero también abre la posibilidad de cuestionar de manera reflexiva la parte de responsabilidad de la empresa frente a sus socios comerciales en el incumplimiento de los derechos de los trabajadores. Igualmente es un arma que pueden utilizar los sindicatos frente a un socio comercial recalcitrante ante una solicitud de mediación o reparación tras la violación de un derecho de los trabajadores⁴². También se ha reconocido expresamente a los sindicatos la función de alertar y representar a los trabajadores ante los tribunales. La Directiva les confiere la función de presentar denuncias en representación de

⁴⁰ Véanse nuestras críticas sobre esta semántica, I. DAUGAREILH, «La consécration de la participation des travailleurs à la régulation des chaines de production dans les directives CSRD et CS3D», en S. ROBIN-OLIVIER y E. PATAUT, *Directives CSRD et CS3D et droit social – Respecter les droits sociaux dans les chaines de production mondiales*, op.cit. p. 228 y ss.

⁴¹ Según nuestra denominación, I. DAUGAREILH, «La responsabilité sociale des entreprises, un projet européen en panne», *Sociologie du travail, n° spécial L'Europe sociale*, 2009, vol.27, n°4, p.93. M. A. MOREAU y G. TRUDEAU, «La cause sociale dans l'accord de libre-échange économique nord-américain », *Revue internationale de droit économique*, 1995, n° 3, p. 393.

⁴² Así lo atestiguó Víctor Garrido en el seminario internacional de Salamanca organizado por W. Sanguineti y J. B. Vivero Serrano sobre *La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Omnibus*, Salamanca, 16-17 de octubre de 2025.

las personas físicas que trabajan en la cadena de actividades (asalariadas o no) víctimas de violaciones de derechos. No obstante, el legislador europeo invita a los Estados miembros a autorizar a las empresas a recurrir a iniciativas conjuntas multipartitas o a *acuerdos marco globales* si los mecanismos y procedimientos que figuran en ellos reúnen las cualidades de equidad, accesibilidad, previsibilidad y transparencia. El legislador europeo reconoce así explícitamente la función de los acuerdos marco internacionales en la aplicación del deber de diligencia, mientras que el legislador francés se había mantenido en el ámbito de lo implícito. La contribución de los sindicatos a la eficacia de la política de vigilancia se basa en su función de alerta formalizada en los acuerdos marco internacionales renegociados desde la década de 2010, como se ha indicado anteriormente⁴³. Sin embargo, la Directiva no los convierte en actores principales, como es el caso de los representantes de los trabajadores. No se les reconoce el derecho a participar en la elaboración de la política de vigilancia ni a dar su opinión sobre los mecanismos de alerta y denuncia cuando estos son establecidos unilateralmente por la empresa, lo que era uno de los puntos fuertes de la Ley francesa sobre el deber de vigilancia⁴⁴. Salvo una rápida alusión a la existencia de acuerdos marco globales, la Directiva no menciona en ningún momento la posibilidad de una negociación colectiva transnacional sobre el tema. Los representantes de los trabajadores y sus

⁴³ Véase nuestro artículo I. DAUGAREILH, «Enjeux et limites du contrôle des ACI: l'exemple des entreprises françaises», en I. DAUGAREILH (Dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruylant, 2017, pp. 55-78.

⁴⁴ I. DAUGAREILH, «Il dovere di vigilanza 'alla francese': un'opportunità per gli accordi quadro internazionali?», en F. GUARIELLO y C. STANZANI, *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali – Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, Franco Angeli, 2018. De la misma autora, «Enjeux et limites du contrôle des ACI: l'exemple des entreprises françaises», en I. DAUGAREILH (Dir.), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, pp. 55-78, 2017. Véase igualmente, F. GUARIELLO, «L'impresa responsabile si suoi interlocutori: the other side of the duty of care», en F. GUARIELLO, *Impresa e diritti umani sul laviroi tra normativa e prassi*, op.cit., p. 42, y W. SANGUINETI RAYMOND y R. M. MORATO GARCIA, «L'accordo quadro globale di Inditex: una best practice di applicazione (anticipata) della direttiva sull due diligence», en F. GUARIELLO, *Impresa e diritti umani sul laviroi tra normativa e prassi*, op. cit p. 250, y T. SACHS, «Le devoir de vigilance et les droits des travailleurs: vers une consolidation réciproque», en B. LECOURT, *Le devoir européen de vigilance des sociétés*, Dalloz, 2025, p. 143.

sindicatos deberán hacer valer las competencias propias y compartidas que les reconoce el Derecho europeo sobre el deber de diligencia.

A nivel nacional, tras la transposición de la Directiva de diligencia debida, los representantes de los trabajadores en los consejos sociales y económicos verán ampliadas sus competencias a las políticas de diligencia debida de la empresa y a los mecanismos de denuncia y alerta en caso de violaciones de los derechos de los trabajadores en la cadena de actividades, pero también a todo el proceso de aplicación del deber de diligencia. Esto supone la adquisición de nuevos conocimientos, pero también la atribución de medios especialmente dedicados, sin los cuales el nuevo dispositivo seguirá sin ser efectivo. Los sindicatos internacionales, que ya han adquirido conocimientos en este ámbito, tendrán sin duda un papel privilegiado que desempeñar en términos de formación, experiencia y coordinación⁴⁵. De hecho, esta misión va mucho más allá de la representación colectiva del personal de la empresa y de la consideración de sus intereses. De hecho, son los intereses de los trabajadores de las filiales y de la cadena de actividades los que deben tenerse en cuenta en las políticas de diligencia debida y los planes de acción. ¿Cómo hacer frente a la complejidad, el carácter técnico y la extraterritorialidad de esta nueva misión? A semejanza de lo que se hace en materia de salud y seguridad en el trabajo en Francia, podría crearse una comisión de vigilancia a la que el consejo social y económico delegaría sus atribuciones en materia de vigilancia. El carácter técnico y la amplitud de este cometido también podrían justificar el derecho a recurrir a un experto, una función que podría ser asumida, en particular, por los sindicatos internacionales. Otra solución podría consistir en invitar a las empresas a crear órganos de representación mundial de sus trabajadores. Si estas nuevas atribuciones se toman en serio, ejercerlas plenamente supone disponer de formación específica y de tiempo en forma de créditos de horas especialmente dedicadas. Estos medios deberán ser establecidos como mínimo por el legislador nacional. También podrían ser objeto de negociación colectiva, ya sea a nivel nacional o internacional, en los acuerdos marco internacionales que se negocien o renegocien. En ambos casos, las empresas afectadas deberán contribuir a ello. La aplicación de estas nuevas competencias puede ser una oportunidad para que tanto las direcciones de las empresas como los sindicatos internacionales adapten los

⁴⁵ Sin duda, ese será el papel que desempeñará el Centro de Recursos creado por IndustriAll Global Union, UNI Global Union y la DGB en La Haya en 2025.

acuerdos marco internacionales, que podrían servir así de apoyo a la cooperación entre sindicatos internacionales y nacionales a través de los órganos de representación del personal de la empresa sujeta al deber de diligencia. La consagración de la participación de los trabajadores, a pesar de las ambigüedades lingüísticas de los textos europeos, abre una nueva era de reparto de competencias entre los representantes de los trabajadores y los sindicatos, sobre la que el legislador europeo no se ha pronunciado oportunamente. Se trata de una oportunidad para que estos actores precisen libre y colectivamente cómo distribuir y organizar sus competencias y conocimientos en función de los contextos y las características de las cadenas de actividad en las que operan.

Dicho esto, los medios ya utilizados para el control y la evaluación de la aplicación de los acuerdos marco internacionales en numerosas empresas podrían utilizarse como recursos a disposición de los órganos de representación del personal, al igual que los mecanismos de alerta, reclamación y resolución de litigios de los acuerdos marco internacionales, tal y como sugiere el legislador europeo. En todos estos aspectos, los acuerdos marco internacionales se presentan al analista de como una anticipación de las prerrogativas concedidas por el legislador europeo y una oportunidad para las empresas.

3.2. LAS ANTICIPACIONES DE LOS SINDICATOS INTERNACIONALES, UNA OPORTUNIDAD PARA LAS EMPRESAS

Como han escrito acertadamente Wilfredo Sanguineti y Rosa María Morato García, el Acuerdo Marco Global de Inditex, del que Isidor Boix fue impulsor y promotor, anticipó las medidas de vigilancia establecidas a nivel europeo⁴⁶. Esta anticipación es una característica que comparten los acuerdos marco internacionales mencionados anteriormente, vigentes en sectores distintos al textil. Estos acuerdos pueden ser una fuente de inspiración para los Estados miembros a la hora de transponer la Directiva de diligencia debida, en particular en lo que se refiere a la identificación de los interlocutores de las empresas para aplicar sus obligaciones, sus competencias respectivas, sus disposiciones y los medios que se les asignarán para que puedan asumir seriamente sus nuevas competencias. Los

⁴⁶ W. SANGUINETI y R. M. MORATO GARCIA, «L'accordo quadro globale di Inditex : una best practice di applicazione (anticipata) delle direttiva sulla due diligence», en F. GUARIELLO, *Impresa e dirtitti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, op.cit. p.286

textos europeos revelan un vacío jurídico, el de la ausencia de un interlocutor institucionalizado de las direcciones de las empresas transnacionales. Por ello, plantean la cuestión del nivel adecuado de información, consulta y concertación para establecer políticas de diligencia debida y articulación y/o coordinación de los niveles y modos de representación de los trabajadores a escala nacional y transnacional para defender sus intereses en cada uno de estos niveles.

Desde los años 70, algunas federaciones sindicales internacionales organizan comités mundiales en las empresas multinacionales. Charles Levinson, en una obra de referencia, se ha convertido en su promotor y teórico, invitando a los sindicatos internacionales a «*crear una cooperación internacional efectiva entre los afiliados nacionales*»⁴⁷. Levinson enumera todas las iniciativas de este periodo de intensificación de la internacionalización de la economía. Sin embargo, estamos lejos de la organización de la producción de bienes y servicios en una cadena de valor global, que se ha convertido en el privilegio de la globalización de la economía. Este autor defiende la idea de que «el futuro, el progreso material y humano, hace indispensable la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, en todas las etapas del poder de decisión»⁴⁸. Si el nivel de decisión o de poder es mundial y global, entonces el contrapoder también debe situarse en ese mismo nivel.

Los sindicatos internacionales no esperaron a las Directivas sobre información y diligencia debida para crear redes sindicales mundiales que agruparan a los sindicatos representados en las diferentes sedes de actividad de una misma empresa transnacional. En un artículo publicado en 2005 en la revista *Travail et emploi*, considerábamos que estas redes eran «un presagio del sindicalismo en la empresa mundial, futuro interlocutor en las negociaciones futuras sobre las condiciones de trabajo y empleo»⁴⁹.

Estas redes han permitido llevar a cabo acciones de solidaridad internacional dentro de una misma empresa transnacional. Constituyen la parte menos visible de las estrategias sindicales, pero sin duda la que tiene mayor fuerza estructurado-

⁴⁷ C. LEVINSON, *Le contre-pouvoir multinational*, Ed. Le Seuil, col. Economie et société, París, 1974, p. 105.

⁴⁸ Ibid, p. 158.

⁴⁹ I. DAUGAREILH, «La négociation collective internationale», *Travail et emploi*, núm. 104, 2005, p. 69, p. 72.

ra, ya que se centra en acciones concretas cuyo simbolismo constituye el cemento del sentimiento de solidaridad. Por otra parte, estas redes/alianzas, cuando se mantienen en el tiempo, adquieren una legitimidad hasta el punto de convertirse a veces en una instancia reconocida por la empresa transnacional. Es el caso de la red Michelin, que ha sido objeto de un acuerdo mundial entre la empresa e IndsutriAll. En menor medida, es el caso de Sanofi, que ha acogido en sus instalaciones la reunión anual de la red en 2025 y se encarga de su interpretación. En este escenario, IndusriAll desempeña el papel de coordinador/animador de la red y de apoyo material. Huelga decir que estas redes/alianzas internacionales tienen un papel clave que desempeñar en el marco de la aplicación de la Directiva sobre información, que reserva una parte central del informe de sostenibilidad al diálogo social en la cadena de actividades y exige a las empresas que asocien a los representantes de los trabajadores en la elaboración de dicho informe al nivel adecuado, según los términos del texto europeo.

Por otra parte, estas instancias están destinadas a ser utilizadas por las empresas en el marco de sus obligaciones de diligencia debida en dos aspectos: como expertos en violaciones de los derechos sociales (para alimentar la cartografía de los riesgos de violación de los derechos de los trabajadores e intervenir en las acciones de prevención y evaluación) y como representantes de los trabajadores víctimas de violaciones de sus derechos (para la denuncia y, en su caso, la reparación). Lo que era una iniciativa voluntaria podría convertirse en una iniciativa necesaria para las empresas con la aplicación de las directivas sobre información y vigilancia.

Siguiendo el ejemplo de la estrategia ACT y de una red mundial de la cadena de producción en Inditex, cuatro ejemplos en cuatro sectores diferentes (química, caucho, energía, banca) muestran cómo las empresas y los sindicatos internacionales están creando instancias de diálogo mundiales cuya denominación, funciones y medios varían en función de su historia respectiva. Sin embargo, estos ejemplos muestran el desarrollo de una arquitectura de relaciones laborales globalizadas en construcción, cuya utilidad y funcionalidad se pondrán a prueba con la aplicación de las obligaciones de información y de diligencia debida por parte de las empresas que entran en el ámbito de aplicación de las directivas pertinentes.

El primer ejemplo es el de una red mundial creada por un acuerdo mundial (distinto de un acuerdo marco internacional) entre IndustriAll y Michelin, que estableció un comité mundial el 27 de enero de 2020. Este comité está compuesto por representantes elegidos o designados de los empleados de las empresas del grupo mundial en proporción a su plantilla respectiva. Compuesto por 50 miem-

bros, el comité mundial incluye un invitado de honor, IndustriAll, debido a «su experiencia y su influencia en cuestiones de interés para el comité de dirección mundial»⁵⁰. Este comité se reúne dos veces al año para abordar los temas enumerados en el acuerdo mundial. Sin embargo, el texto especifica que «la estructuración de los intercambios de opiniones puede basarse en los principios de los grandes tratados internacionales o de las leyes de aplicación extraterritorial, como la ley sobre la diligencia debida, y aprovecharlos». El comité de empresa mundial Michelin se define como un órgano de diálogo social transnacional: no sustituye a ninguno de los órganos de representación de los trabajadores locales, nacionales o internacionales existentes. Por lo tanto, sus funciones y responsabilidades no afectan a las de los organismos nacionales o internacionales, como el comité de empresa europeo. Por razones bien entendidas, al igual que la mayoría de las redes sindicales, las reuniones del comité mundial se celebran junto con las del CEE. Los gastos relacionados con su funcionamiento y los costes de interpretación corren a cargo del grupo Michelin. El acuerdo prevé un crédito específico de 20 horas para los representantes fuera del Espacio Económico Europeo.

El segundo ejemplo es la creación del Foro Mundial Solvay en virtud del acuerdo marco internacional de 2015. Tras una fase experimental en 2015, el Foro se convirtió en 2017 en un órgano mundial permanente de diálogo social en Solvay. La mitad de sus miembros proceden del comité de empresa europeo y la otra mitad son representantes de Estados Unidos, Brasil, China y Corea. En el acuerdo marco internacional Solvay sobre responsabilidad social y desarrollo sostenible del 31 de marzo de 2022 se estipula que Solvay y el Foro Mundial Solvay crearán un grupo de trabajo encargado de analizar los derechos laborales de los proveedores de Solvay. Este grupo llevará a cabo un análisis en profundidad de los proveedores en al menos un país al año para verificar si se respetan los derechos laborales fundamentales y buscar soluciones en caso de incumplimiento. IndustriAll prestará su apoyo a esta labor. Los autores del acuerdo marco consideran en el preámbulo que se trata del mecanismo que permite responder a las nuevas exigencias legales nacionales, europeas e internacionales (futuras). Por otra parte, el Foro Global Solvay y el comité de empresa europeo firmaron en 2020 un acuerdo marco internacional, renovado en 2025, sobre la transición digital en el grupo a nivel mundial. Fruto de un año de negociaciones con el apoyo de IndustriAll, que

⁵⁰ Artículo 3 del acuerdo mundial

no es firmante, este acuerdo es pionero desde el punto de vista de los signatarios, entre los que se encuentra la instancia de representación de los empleados del grupo a nivel mundial. Se trata de un acuerdo de procedimiento que establece un marco común para las negociaciones a nivel local sobre la transición digital.

El tercer ejemplo es el acuerdo EDF 2025-2030 sobre responsabilidad social y medioambiental, de 27 de enero de 2025, que renueva por cuarta vez el primer acuerdo marco del grupo, celebrado en 2006. El deber de vigilancia es objeto de un desarrollo autónomo en el acuerdo, que estipula que el plan de vigilancia se presentará y debatirá anualmente en el Comité de Seguimiento del acuerdo marco antes de su publicación en el documento de registro universal del Grupo. El acuerdo reconoce la importancia del diálogo social en su aplicación y seguimiento a escala local y mundial. A este último nivel, existe un comité mundial de diálogo sobre responsabilidad social y medioambiental que se reúne una vez al año para hacer balance del acuerdo y proponer las medidas adecuadas. A partir de 2025, este seguimiento tendrá como objetivo, en particular, analizar el informe del grupo en aplicación de la Directiva sobre información y del plan de vigilancia, identificar las desviaciones «allí donde se observen y las áreas de mejora y, en un enfoque de mejora continua, contribuir a la elaboración del plan de acción relacionado con el plan de vigilancia para el año en curso». Este comité mundial está compuesto por representantes sindicales por país para la UE y por zona geográfica fuera de la UE, así como por representantes de las federaciones sindicales internacionales. El comité puede contar con el apoyo de expertos con el acuerdo del grupo. Se reúne en sesión plenaria al menos una vez al año y realiza una visita anual a una de las instalaciones del grupo de una duración máxima de cinco días, que incluye un encuentro con los representantes locales del personal. El comité mundial cuenta con la ayuda de un comité directivo para trabajar en cuestiones de fondo y preparar las reuniones. Se asigna un tiempo de dedicación al secretario del comité, a los representantes europeos y no europeos (5 días) y a los representantes no europeos, 5 días más para constituir y animar una red de representación de los empleados de la zona geográfica; los miembros del comité directivo tienen derecho a dos días por cada reunión del comité y a ocho días al año para su actividad. Por su parte, el secretario del comité mundial dispone de un total de 80 días al año para garantizar el seguimiento del acuerdo. A ello se añade un crédito total de 20 días para acciones puntuales llevadas a cabo por los miembros del comité mundial. Los gastos de funcionamiento del comité mundial relacionados con los desplazamientos de sus miembros y los servicios de interpretación corren a cargo

del grupo EDF, que además concede al comité un presupuesto de funcionamiento de 20.000 euros. Por último, se imparten cursos de formación sobre los temas cubiertos por el acuerdo marco internacional para que los miembros del comité mundial puedan cumplir «su misión de manera eficaz». Los medios puestos en marcha por EDF en virtud del acuerdo marco internacional corresponden a los medios necesarios para que los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores por la Directiva de diligencia debida sean efectivos, lo que sin duda será un aspecto nada desdeñable de las leyes nacionales de transposición⁵¹.

El cuarto ejemplo se refiere a los acuerdos marco internacionales celebrados por Uni Global Union, que está expresamente reconocida como parte interesada en la elaboración y el seguimiento del plan de vigilancia, lo que implica la obligación convencional de consultarla para «establecer la cartografía de los riesgos y las medidas adoptadas para evitarlos, así como para definir los recursos en caso de violación de los derechos». Si bien el sindicato había movilizado los derechos sociales fundamentales como vector de sindicalización de las empresas de su ámbito, parece que ahora utiliza el deber de vigilancia para convertirse en un interlocutor social de la empresa que contribuye a todo el proceso de vigilancia. Así, el acuerdo de Société Générale del 23 de junio de 2023, firmado en presencia de los sindicatos franceses (CFDT, CFTC, CGT, SNB), formaliza una práctica experimentada de diálogo entre Société Générale y el sindicato Uni Global Union. El acuerdo prevé «al menos una concertación con Uni sobre las medidas para identificar y prevenir los riesgos». El acuerdo recuerda que, desde 2021, Société Générale ha llevado a cabo proyectos con Uni para definir con mayor precisión el papel del sindicato como parte interesada. A la luz de estos proyectos experimentales, se ha acordado que Uni volverá a leer el apartado de recursos humanos del plan antes de que se remita al Consejo de Administración, sabiendo que es posible (aunque no obligatorio) que las adiciones propuestas por el sindicato Uni se tengan en cuenta antes de que el Consejo de Administración revise el proyecto. También se acordó profundizar en el análisis de los riesgos residuales en el marco de grupos de trabajo. Se estipula expresamente que el objetivo perseguido es que

⁵¹ Véase nuestro artículo «La consécration de la participation des travailleurs à la régulation des chaînes de production dans les directives CSRD et C3D », EN S. ROBIN-OLIVIER y E. PATAUT, *Directives CSRD et DFS3D et droit social – Respecter les droits sociaux dans les chaînes de production mondiales*, Ed. Bruylant2025, p. 215.

«el deber de vigilancia sea un elemento estructurador del diálogo social en la empresa multinacional»⁵².

Estas instancias, creadas por los sindicatos nacionales que han tomado la iniciativa, en las que los sindicatos internacionales desempeñan funciones de coordinación y/o representación de los trabajadores de las empresas del grupo que carecen de representación sindical y de los sindicatos de los socios comerciales de la cadena de valor global, prefiguran una forma de sindicalismo transnacional o de instancias de representación transnacional de los trabajadores de la empresa multinacional.

En conclusión, las Directivas de información y de diligencia debida abren un nuevo capítulo en el diálogo social dentro de las empresas transnacionales en dos aspectos. Por un lado, aunque los acuerdos marco siguen careciendo de un marco jurídico, ahora se mencionan explícitamente en los dos textos europeos, lo que les confiere una primera base y un alcance jurídico. Por otro lado, aunque los textos en cuestión no lo mencionan, su aplicación pasará por la activación y la visibilización de los órganos de representación mundial de los trabajadores que existen actualmente en un centenar de empresas pertenecientes a los sectores de IndustriAll y en unas cincuenta de Uni Global Union. Estas instancias, creadas en virtud o no de un ACI, dispuestas a desempeñar el papel de partes interesadas, también están en condiciones de trabajar para iniciar negociaciones colectivas de acuerdos marco internacionales o acuerdos mundiales tipo Michelin. Su implantación en las empresas multinacionales podría sistematizarse, ya que estarían en condiciones de experimentar procesos de formalización o incluso de generalización, debido a su utilidad para el cumplimiento de las obligaciones jurídicas de las empresas sujetas a las obligaciones de diligencia y de información.

Directa o indirectamente, las organizaciones sindicales internacionales se convertirán en actores imprescindibles para la aplicación de la diligencia debida, ya que solo ellas tienen la capacidad de conocer y defender los intereses de los trabajadores de las cadenas de suministro mundial, así como de coordinar las intervenciones y las acciones colectivas en el espacio transnacional de la empresa. Sin

⁵² Sobre los demás acuerdos celebrados por Uni Global Union, véase nuestro artículo I. DAUGAREILH, «Il riconoscimento dei rappresentanti dei lavoratori come parti interessate dal diritto europeo in materia di dovere di vigilanza», en F. GUARIELLO, *Impresa e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, Ed. Franco Angeli, 2025, p. 230.

duda, serán un recurso para los representantes de los trabajadores y los sindicatos a nivel nacional, pero también interlocutores en su calidad de partes interesadas para las direcciones de las empresas en virtud de la Directiva europea de diligencia debida (artículos 13 y 14) y en su calidad de interlocutores sociales en el marco de un diálogo social transnacional ya formalizado por acuerdos marco internacionales o en vías de formalizarse. La Directiva sobre el deber de vigilancia recurre a actores de diferentes niveles dotados de competencias propias, esbozando los elementos de un diálogo social multiescalar en las empresas organizadas en cadenas de valor globales. Sin embargo, la eficacia de los nuevos derechos creados por el Derecho europeo depende, más allá de la calidad de su transposición en los Estados miembros, de los medios adecuados y los recursos específicos que necesitan los representantes de los trabajadores y los sindicatos para asumir eficazmente estas nuevas funciones.

LAS REDES SINDICALES DE EMPRESAS MULTINACIONALES COMO MANIFESTACIÓN DE BASE DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL*

JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

SUMARIO: 1. Introducción: 12 años desde el estudio original sin un cambio radical de la precaria y modesta realidad de las redes sindicales. 2. Evolución histórica de las redes sindicales: del optimismo utópico del pasado a la resignación realista del presente. 3. Las redes sindicales y los instrumentos de regulación de las relaciones laborales en las empresas multinacionales: en especial, los acuerdos marco internacionales. 4. Las redes sindicales: aproximación conceptual a un fenómeno social en construcción. 5. Las redes sindicales de empresas multinacionales españolas.

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.

1. INTRODUCCIÓN: 12 AÑOS DESPUÉS DEL ESTUDIO ORIGINAL SIN UN CAMBIO RADICAL DE LA PRECARIA Y MODESTA REALIDAD DE LAS REDES SINDICALES

EL PRESENTE ESTUDIO no tiene carácter inédito. El grueso del mismo trae causa de una publicación anterior del año 2014, convenientemente aligerada, sobre todo de notas a pie de página¹. En la gestación de la obra del año 2014 tuvo un especial protagonismo el homenajeado, Isidor Boix. La lectura de sus muchas publicaciones de factura sindical y las conversaciones mantenidas con él constituyeron los cimientos intelectuales y prácticos de mi aproximación a las redes sindicales en el año 2014.

La preocupación y la ocupación de Isidor Boix en pro de la construcción del sindicalismo transnacional, a través de las redes sindicales y también de otras muchas iniciativas sindicales transnacionales, son a buen seguro el hilo conductor de su vida profesional, con no menor reflejo en letra impresa². De ahí la elección por mi parte de esta contribución del año 2014, tan apegada a las referidas preocupación y ocupación de Isidor Boix.

La publicación del año 2014 que se incorpora a este estudio mantiene en lo sustancial su validez explicativa y crítica, razón por la cual se ha mantenido en su formato original, sin tan siquiera una mínima actualización conceptual (acuerdos marco globales, sostenibilidad, diligencia debida de las empresas *ex lege*, etc.). Por desgracia, la precariedad y la modestia del fenómeno poco conocido de las redes sindicales se mantiene dieciséis años después, habiendo la globalización

¹ J. B. VIVERO SERRANO, «Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional», en W. SANGUINETI RAYMOND (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*, Cinca, Madrid, 2014, pp. 181-197. Una secuela aplicativa de la anterior obra es la siguiente: J. B. VIVERO SERRANO, «La formación de redes sindicales en las empresas multinacionales españolas: los casos de Repsol y Telefónica», en W. SANGUINETI RAYMOND (Dir.), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2015, pp. 85-96.

² Por citar solo una obra posterior a 2014, I. BOIX, «En la Globalización: ¿sindicalismo global?», *Arxius de Ciències Socials*, 2017, núm. 36-27, pp. 151-160.

económica y empresarial crecido a un ritmo muy superior al que lo han hecho las redes sindicales en su diversa tipología.

Es verdad que hay nueva y muy valiosa bibliografía sobre las redes sindicales de las empresas globales³. Y es también verdad que las redes sindicales de las empresas españolas del textil, con Inditex a la cabeza⁴, han crecido y mejorado sobremanera, pero el balance global de las redes sindicales de las empresas multinacionales, españolas y no españolas, sigue siendo tan precario como modesto, con mucho más camino por recorrer que camino ya recorrido.

Por lo demás, ni las leyes nacionales (Francia, Alemania, etc.) sobre diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos y medioambiente ni la homónima Directiva (UE) 2024/1760 han tenido entre sus objetivos el fomento expreso de las redes sindicales de las empresas globales. Tampoco la muy reciente Directiva (UE) 2025/2540 sobre comités de empresa europeos dedica atención alguna a este fenómeno. En consecuencia, las redes sindicales de las empresas globales siguen siendo una realidad dependiente de los acuerdos marco globales, los códigos de conducta y las relaciones intersindicales a escala internacional.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS REDES SINDICALES: DEL OPTIMISMO UTÓPICO DEL PASADO A LA RESIGNACIÓN REALISTA DEL PRESENTE

Conviene comenzar este estudio de las redes sindicales creadas en algunas empresas multinacionales a partir del contexto en el que las mismas se desenvuelven en el presente, así como del contexto histórico en el que surgieron.

³ M. M. MAIRA VIDAL, *La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: actores y disputas en el contexto de la economía neoliberal globalizada*, Bomarzo, Albacete, 2015, H. DA COSTA, «Redes sindicales de trabajadores: desafíos globales y locales», *Nueva Sociedad*, 2016, núm. 264, pp. 111-123, y G. ROJAS RIVERO, «La deslocalización del poder económico y el papel del sindicato», publicado en este mismo libro homenaje a Isidor Boix.

⁴ V. GARRIDO SOTOMAYOR, «La transnacionalización de la acción sindical: del acuerdo marco global de Inditex hacia un nuevo convenio de la OIT», publicado en este mismo libro homenaje a Isidor Boix., y W. SANGUINETI RAYMOND y R. MORATO GARCÍA, «El Acuerdo Marco Global de Inditex: una *best practice* de aplicación (anticipada) de la Directiva de diligencia debida», *Trabajo y Derecho*, 2026, núm. 132, pp. 1-16.

Contexto actual que expresado en pocas palabras es el siguiente: creciente globalización económica; auge de las empresas multinacionales o globales, que son a la vez causa y efecto de la intensa globalización económica; ausencia de regulación jurídica heterónoma –estatal y/o internacional– de las relaciones laborales en el seno de las empresas multinacionales; protagonismo regulatorio de las propias empresas multinacionales a través de los diferentes instrumentos de la responsabilidad social empresarial; y, por último, notable debilidad de la organización y la acción sindicales a escala internacional, a pesar de su intenso proceso de concentración en la cumbre⁵.

De la creciente globalización económica, del auge de las empresas globales y de la compleja incidencia de ambos fenómenos en las relaciones laborales se ha escrito ya tanto que poco o nada puede añadirse aquí. Si acaso hacer hincapié en que es consustancial al capitalismo y a una de sus piedras angulares, la acumulación de capital, traspasar las fronteras nacionales en aras de la maximización del beneficio.

Algo más hay que decir, en cambio, de la ausencia de regulación heterónoma de las relaciones laborales en el seno de las empresas multinacionales. Ni los Estados donde las empresas y grupos multinacionales tienen la sede central o matriz, entre ellos España, ni la comunidad internacional y sus diferentes instituciones –NU, OIT, OMC, OCDE, etc.– han emanado regulación jurídica *ad hoc* alguna. Se han quedado en las 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 prejurídico de la ética.

Por supuesto, no hay un problema técnico-jurídico, una incapacidad del Derecho para hacer frente a los retos de la globalización económica, en especial la inaprensibilidad de las empresas globales⁶. Hay un problema político, una manifiesta falta de voluntad política. En este sentido, llama poderosamente la atención como la misma comunidad internacional que ha facilitado jurídicamente la glo-

⁵ Una contextualización más detallada puede verse en R. SASTRE IBARRECHE, «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», *Revista de Derecho Social*, 2003, núm. 21, pp. 67 ss.

⁶ I. DAUGAREILH, «Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2009, núm. 27, pp. 82 ss.

balización económica y el auge de las empresas globales, sobre todo a través de la liberalización de los movimientos de capital y de los intercambios comerciales, no ha logrado avanzar en la regulación jurídica de las relaciones laborales⁷.

Ni que decir tiene que las empresas globales, cuya enorme capacidad de influencia política a nadie escapa, son las primeras interesadas en la falta de regulación laboral heterónoma, guardando desde este punto de vista una interesada coherencia histórica. La alergia crónica de las empresas a las normas laborales heterónomas se acentúa si cabe en el caso de las empresas globales, pues es precisamente la ausencia de las mismas, junto a la elección de las normas nacionales más convenientes, uno de los más importantes elementos de la estrategia empresarial de organización del trabajo a escala global –*dumping* social, cuando no *law shopping*–.

En cuanto al protagonismo que en las últimas décadas ha asumido la responsabilidad social empresarial o corporativa de las empresas globales –y de las aspirantes a serlo–, no puede desconocerse que no se está sin más ante la repentina penetración de la ética en el mundo de la empresa, ante un fin en sí mismo que es lo propio de la ética, sino más bien ante el aprovechamiento empresarial de la ética, que pasa a ser un prestigioso objeto de mercadotecnia. Los compromisos éticos –y, en su caso, jurídicos– voluntariamente asumidos son por encima de todo un instrumento al servicio de la tan de moda reputación corporativa, así como un medio para prevenir posibles escándalos globales, potencialmente muy perjudiciales y más en la era de las redes sociales y de la consiguiente facilidad para orquestrar a nivel global campañas en contra de cualquier multinacional descaradamente irresponsable.

Además de lo anterior, que no es poco, el protagonismo de la responsabilidad social empresarial en general, y muy en particular el de su dimensión laboral, obedece también a la estrategia de ocupación del vacío regulatorio a que antes se hacía referencia. La ausencia de normas laborales heterónomas que disciplinen determinados aspectos de las relaciones laborales en el seno de las empresas globales se procura llenar con las reglas elaboradas de una u otra manera por las propias empresas. Son así las empresas globales las que llevan la voz cantante, la iniciativa mediante la autorregulación, y aparentemente hacen menos necesaria la

⁷ J. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa*, Hegoa, Bilbao, 2009, pp. 143 ss.

intervención heterónoma. De nuevo, resulta apreciable la coherencia histórica, la imperecedera pretensión empresarial de autorregulación –formal o material– de las relaciones laborales a través de diferentes vías: autonomía individual, costumbre y facultades unilaterales de organización y dirección.

Con todo, la responsabilidad social empresarial es también una de las vías de conformación e intervención del sindicalismo internacional. La evolución de la responsabilidad social corporativa, sobre todo su cada día más frecuente tendencia desde la unilateralidad hacia la bilateralidad, así lo demuestra. De ahí el cambio radical experimentado en este punto tanto por el sindicalismo internacional como por el español⁸.

Para rematar el contexto presente en el que se desenvuelven las redes sindicales creadas en algunas empresas multinacionales, hay que referirse a la notable debilidad de la organización y la acción sindicales a escala global. Tal y como sostiene una de las conocidas tesis de Ulrich Beck «el trabajo se torna local y el capital global»⁹. En efecto, mientras el mundo del capital, sea financiero sea físico o real, ha logrado con la imprescindible ayuda política y jurídica de la comunidad internacional traspasar las barreras nacionales como nunca antes en la historia, el mundo del trabajo organizado y representado por antonomasia por los sindicatos sigue fuertemente anclado a los territorios nacionales –y a veces solo a los locales–, en los que históricamente y no sin dificultades ha logrado prosperar.

Pese a que en la última década se ha asistido a la progresiva concentración del sindicalismo internacional en la cumbre¹⁰, tanto a nivel confederal-territorial con la creación de la Confederación Sindical Internacional como a nivel federal-secto-

⁸ Nada mejor a este respecto que acudir a la Resolución sobre sindicatos mundiales, empresas mundiales, adoptada por la Confederación Sindical Internacional en su 2º Congreso Mundial celebrado en Vancouver en junio de 2010 (fácilmente accesible en internet).

En cuanto al sindicalismo español, véase M. M. MAIRA VIDAL, «Las posiciones y las estrategias de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en España ante la responsabilidad social de las empresas transnacionales», *Lan Harremanak*, 2011, núm. 24, pp. 245 ss.

⁹ U. BECK, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós Bolsillo, Barcelona, 2007, p. 257.

¹⁰ R. TRAUB-MERZ y J. ECKL, *El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones*, Friedrich Ebert Stiftung, Uruguay, 2007, y J. I. GIL PINERO y OTROS, *Guía para la*

rial con la fusión de numerosas federaciones sindicales internacionales –*v. gr.* UNI Global Union e IndustriAll Global Union–, y otro tanto habría que decir del sindicalismo regional en la cumbre, lo cierto es que dichas experiencias siguen fuertemente basadas en el principio de cooperación y, por tanto, las correspondientes asociaciones en la cumbre son por encima de todo instrumentos de coordinación, en los que simplificando lo internacional está todavía al servicio de lo nacional.

No hay todavía, en consecuencia, un genuino sindicalismo transnacional, portador de un proyecto global, capaz de aglutinar el interés colectivo de los trabajadores asalariados sin recurrir a la agregación de los divergentes o convergentes intereses de los sindicatos nacionales y locales¹¹. Si el sindicalismo transnacional es el horizonte, utópico como casi todos los horizontes, la consolidación y el perfeccionamiento del sindicalismo internacional en sus diferentes niveles, incluido el de base, es el camino a recorrer hasta alcanzarlo. Y como en la epopeya de Homero importa más el viaje a Ítaca que la llegada a Ítaca.

La indiscutible asimetría entre el mundo del capital organizado a escala global cuando conviene, y el mundo del trabajo asalariado organizado en el mejor de los casos a escala nacional, más el débil por el momento complemento de la cooperación sindical internacional, puede también apreciarse en el terreno de la política. En efecto, tampoco los estados-nación han logrado alumbrar un verdadero sujeto político transnacional, debiendo conformarse con las imperfecciones de la cooperación internacional a través de Naciones Unidas y otras muchas instituciones internacionales sectoriales. Ni siquiera en el ámbito de la Unión Europea se atisban genuinos partidos políticos europeos, entre otras cosas por las reglas electorales todavía focalizadas en lo nacional.

Por el contrario, determinados agentes sociales, bajo la etiqueta todavía no desprestigiada de las organizaciones no gubernamentales, sí que han logrado articular desde el inicio proyectos globales de verdad, transnacionales, fundamentalmente en el ámbito de la protección de los derechos humanos y el medio ambiente –Amnistía Internacional, *Human Rights Watch*, Intermón Oxfam, WWF, etc.–. A los mismos se hará referencia con posterioridad.

formación sindical internacional. Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional, CC.OO, Madrid, 2012.

¹¹ Así lo pone de manifiesto I. Boix, «Por un sindicalismo europeo que asuma su dimensión global», *Gaceta Sindical*, 2012, núm. 18, pp. 30 ss.

La ausencia de un sindicalismo genuinamente transnacional o global en la cumbre a la fuerza deja sentir sus efectos en la incipiente organización y acción sindical de base, siendo la base las empresas multinacionales¹². Incipiente y débil organización y acción sindical de base que protagonizan las redes sindicales. Las mismas, tal y como después se verá con más detenimiento, lejos de constituir interlocutores fuertes y cohesionados, contrapoderes de las empresas multinacionales, son más bien débiles estructuras de interconexión sindical, plataformas para la intercomunicación y cooperación sindicales, que solo en algunos casos y con mucha dificultad se convierten en interlocutores de la empresa multinacional.

Pese a la utilización del adjetivo incipiente las redes sindicales no son un fenómeno completamente nuevo, de las últimas décadas, sino que su origen histórico se encuentra en la década de los sesenta del siglo xx. Bajo la denominación de consejos mundiales se crearon en la citada década y en las siguientes diferentes redes sindicales, por utilizar la terminología hoy en día predominante. Se crearon sobre todo en empresas multinacionales estadounidenses del sector automovilístico¹³. El fracaso de las primeras redes sindicales y las considerables diferencias entre las mismas y las actuales permiten adjetivar a estas últimas como incipientes sin desconocer por ello la historia.

Las diferencias entre las primeras experiencias de redes sindicales y las actuales tienen que ver con el contexto de unas y de otras y con los objetivos y las estrategias. Las primeras redes sindicales pretendían por encima de todo, y simplificando claro está, negociar convenios colectivos transnacionales, genuinos convenios colectivos con condiciones de trabajo y empleo, incluidas las salariales. Se trataba de hacer frente a los primeros episodios de deslocalización industrial, sobre todo desde los Estados Unidos de América hacia países europeos. Desde el punto de vista estratégico, las redes sindicales constituían una iniciativa de las federaciones sindicales internacionales, entonces denominadas secretariados profesionales, y de algunos sindicatos nacionales, sin que tuvieran la menor intervención las representaciones de los trabajadores en los lugares de trabajo y los empresarios.

¹² M. FICHTER, M. HELFEN y K. SCHIEDERIG, «Si può organizzare la solidarietà internazionale a livello aziendale? La prospettiva defli International Framework Agreements (Ifa)», *Sociologia del lavoro*, 2011, núm. 123, pp. 97 ss.

¹³ Vid. C. LEVINSON, *El contrapoder multinacional. La réplica sindical*, Dopesa, Barcelona, 1976, pp. 210 ss.

Y lo más importante de todo, el contexto en el que surgieron dichas redes sindicales, con una globalización económica todavía en pañales, era claramente un contexto de optimismo sindical. Tanto el sindicalismo nacional de algunos países desarrollados como el sindicalismo internacional en la cumbre se veían con fuerzas, con posibilidades de seguir conquistando en el escenario internacional lo que en buena medida ya se había conseguido en ciertos escenarios nacionales. Un contexto de sindicalismo a la ofensiva. De ahí que las estrategias organizativas y los instrumentos de acción fueran los clásicos.

Por el contrario, el contexto presente en el que se desenvuelven las redes sindicales, ya detallado en este mismo apartado, es un contexto de pesimismo sindical. Como consecuencia de la creciente globalización económica las empresas multinacionales han reconquistado en los escenarios laborales nacionales en los que operan buena parte del poder perdido –en muchos países desarrollados– durante las décadas de emergencia y consolidación del Derecho clásico del trabajo. Salvando las distancias, han recobrado las empresas multinacionales un escenario tan ventajoso para sus intereses como el que tuvieron en los albores de la revolución industrial. De ahí que el sindicalismo actual sea un sindicalismo a la defensiva y que los instrumentos de acción sean modestos y en lugar de los genuinos convenios colectivos transnacionales se conformen por el momento, en el mejor de los casos, con instrumentos *light* como los acuerdos marco internacionales.

En cualquier caso, la recurrente invocación de la historia en este trabajo pretende evitar caer en el pesimismo y el desánimo, en el vértigo que a la fuerza provocan los grandes retos. Y el reto que en la actualidad, en este mundo económicamente globalizado y con enormes ventajas del capital frente al trabajo, encara el sindicalismo internacional en la cumbre y en la base no es ni mucho menos mayor que el que tuvo que afrontar a sangre y fuego desde finales del siglo XVIII y principios del XIX en la vieja Europa. Son muchas las enseñanzas que deben extraerse de aquella larga historia, siendo la más importante que solo mediante la organización y la acción colectivas y con mucho sacrificio, trabajo y tesón tarde o temprano llegan los éxitos.

3. LAS REDES SINDICALES Y LOS INSTRUMENTOS DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES: EN ESPECIAL, LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Ya se ha dicho que las redes sindicales de nuestros días, expresión de un sindicalismo pesimista y a la defensiva, no están por el momento en condiciones de negociar genuinos convenios colectivos transnacionales, debiendo conformarse con su participación en la elaboración o aplicación de los nuevos instrumentos de regulación de las relaciones laborales en las empresas multinacionales. Nuevos instrumentos cuyo núcleo duro no son en general condiciones de trabajo y empleo, al estilo de las que contienen los convenios colectivos, sino más bien pilares básicos de desenvolvimiento de las relaciones laborales, más propios de las normas heterónomas que de las nacidas de la autonomía colectiva. El caso paradigmático de los derechos fundamentales en el trabajo en la terminología de la OIT.

Empezando por el más avanzado instrumento de regulación de las relaciones laborales en las empresas multinacionales, el acuerdo marco internacional en la denominación más extendida, es un tópico que la creación de redes sindicales constituye uno de los objetivos prioritarios de los acuerdos marco internacionales¹⁴. Podría pensarse pues que la experiencia aconseja conseguir primero el acuerdo marco internacional desde el sindicalismo en la cumbre –federación sindical internacional–, apoyado por el sindicalismo nacional de la casa matriz de cada multinacional y a partir del mismo en su primera versión o en las posteriores crear la correspondiente red sindical, esto es, penetrar en la base, en la empresa multinacional y en su red de filiales, sucursales, proveedores, contratistas, etc.

De hecho, no es casualidad que muchas redes sindicales consolidadas o en proceso de construcción tengan su origen en acuerdos marco internacionales –punto 5.3 del AMI de Lukoil; capítulo 8º del AMI de PSA Peugeot Citroën; y puntos 10 y ss. del AMI de Enel, por ejemplo– o en instrumentos convencionales derivados de los mismos –Protocolo de participación sindical del AMI de Inditex de 2012–.

¹⁴ Por todos, T. MÜLLER, H-W. PLATZER y S. RÜB, *Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional*, Friedrich Ebert Stiftung, Uruguay, 2009, p. 15.

Ahora bien, en los últimos años se viene planteando desde el sindicalismo en la cumbre una estrategia sindical complementaria, que no sustitutiva, de la anterior: instaurar redes sindicales en las multinacionales que por las razones que sean carezcan de acuerdo marco internacional y una vez creadas focalizar los esfuerzos desde la propia red –junto al resto de interlocutores tradicionales– para lograr el acuerdo. Y una vez alcanzado el acuerdo marco reforzar la red sindical preexistente. Particular insistencia viene mostrando en esta estrategia complementaria la reciente macrofederación sindical internacional de la industria, IndustriAll Global Union¹⁵. Y otro tanto podría decirse de UNI Global Union, uno de cuyos éxitos es precisamente la consecución del AMI de Telefonica –mal llamado código de conducta– a partir de la previa creación de la red sindical.

Ambas vías o estrategias sindicales son igualmente válidas y deben pues explorarse. No tiene aquí sentido plantearse quién fue primero, si la gallina o el huevo. De nuevo, la historia inicial del sindicalismo demuestra que en las experiencias incipientes unas veces la organización precede a la acción y otras la acción conduce a la organización.

Lo importantes es que por una u otra vía se logre en cada empresa multinacional tanto el acuerdo marco internacional como la red sindical. Adviértase que siendo importante la consecución de un acuerdo marco internacional mucho más importantes son la efectiva ejecución o implementación del acuerdo, la vigilancia y control de su cumplimiento y la reacción frente al incumplimiento¹⁶. Y en todas esas facetas posteriores a la celebración del acuerdo marco internacional el más adecuado de los interlocutores sindicales es sin duda la red sindical en cualquiera de sus variantes o modelos. Es en este ámbito donde la organización sindical internacional en la base, en la empresa multinacional, resulta más necesaria.

Dados los contenidos habituales de los acuerdos marco internacionales, con especial protagonismo de los derechos fundamentales en el trabajo, no hay mayor problema en que los suscriban las federaciones sindicales internacionales, sin

¹⁵ «Acuerdos marco mundiales y redes sindicales», conferencia sindical internacional organizada por IndustriAll Global Union, en Frankfurt los días 17 y 18 de octubre de 2012 (noticias de la misma a cargo de I. Boix).

¹⁶ I. Boix, «Por un sindicalismo ...», op. cit., pp. 308 ss. lamenta que el sindicalismo del centro y de norte de Europa habitualmente esté más preocupado por la firma de acuerdos marco internacionales que por la activa intervención sindical en su desarrollo y control.

perjuicio de otros posibles interlocutores adicionales. Ahora bien, difícilmente podrían dichas federaciones ocuparse con eficacia de las tareas de desarrollo, vigilancia y control, por naturaleza apegadas al lugar de trabajo, a la compleja realidad de las empresas multinacionales y sus cadenas de valor. La organización colectiva y sindical de los trabajadores en los diferentes lugares en los que operan las empresas multinacionales es a la vez uno de los objetivos principales de los acuerdos marco internacionales y una condición para su eficacia¹⁷. Pueden citarse, a este respecto las experiencias positivas de, entre otros, los siguientes AMI: Siemens, France Telecom, PSA Peugeot Citroën Renault, SKF, Daimler Chrysler, Ford; y Lukoil.

Ni que decir tiene que lo dicho a propósito de la relación entre los acuerdos marco internacionales y las redes sindicales también puede decirse de la relación entre los instrumentos unilaterales de responsabilidad social corporativa, bajo la etiqueta de los códigos de conducta u otras análogas, y las redes sindicales. La unilateralidad de estos instrumentos es, sin duda, un obstáculo para las redes sindicales, pero no un impedimento absoluto. Así, pues, la existencia misma de los códigos de conducta, sus contenidos, su desarrollo, su vigilancia y control y la reacción frente a su eventual incumplimiento son todos ellos cometidos propios de las redes sindicales, quizá como paso previo a la bilateralidad de los acuerdos marco internacionales. Y en ausencia de redes sindicales, debería lucharse por la instauración de las mismas y por su reconocimiento empresarial, en su caso a partir de los códigos de conducta. Es el caso, por ejemplo, de la red sindical de Repsol.

Cuestión distinta, que escapa a las pretensiones de este estudio, es la enorme dificultad para las redes sindicales de las tareas de desarrollo, vigilancia y control y reacción frente a los incumplimientos empresariales, ya sea de acuerdos marco internacionales ya de códigos de conducta¹⁸. Ello se debe, además de a las reticencias empresariales, a la debilidad organizativa y financiera de las redes sindicales y a los inevitables problemas de coordinación entre organizaciones sindicales y sin-

¹⁷ A. BAYLOS GRAU, «Empresas transnacionales y acuerdos marco globales», en J. L. GOÑI SEIN (Dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, Madrid, 2011, p. 215.

¹⁸ M. M. MAIRA VIDAL, «Las organizaciones sindicales ante la responsabilidad social de las empresas transnacionales en el contexto de la globalización económica», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2012, núm. 30, p. 452.

dicalistas muy distintos en muchos sentidos –idioma, ideología, cultura sindical y no sindical, etc.–, amén de otros factores más entre los que no puede ocultarse la falta de conciencia transnacional de muchos sindicatos nacionales y locales; el nacionalismo sindical podría decirse. También aquí la historia sirve para ser optimistas a medio y largo plazo. Piénsese, por ejemplo, en el enorme salto cualitativo que a finales del siglo XIX supuso el tránsito desde el sindicalismo local y de oficio, todavía muy influido por el extinto gremialismo, hasta el sindicalismo nacional y de rama o sector de la actividad económica.

4. LAS REDES SINDICALES: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A UN FENÓMENO SOCIAL EN CONSTRUCCIÓN

Ya se ha dicho que las redes sindicales creadas en algunas empresas multinacionales constituyen una manifestación incipiente y de base de la organización y la acción sindicales a escala internacional. Conviene ahora profundizar más en el concepto de redes sindicales, aunque solo sea porque dista de ser un concepto pacífico, y ni siquiera la terminología empleada es siempre la misma¹⁹.

Vaya por delante que la definición que aquí se ensaya es puramente descriptiva y abierta, acorde con el estadio actual de las redes sindicales como fenómeno social en construcción y ausente de regulación jurídica *ad extra*. En efecto, no hay todavía regulación heterónoma de las redes sindicales de empresas multinacionales: ni mundial ni europea ni nacional. Y no la hay por falta de voluntad política, que no por dificultades técnico-jurídicas. Como no hay tampoco regulación interna y estatutaria, proveniente por ejemplo de las federaciones sindicales internacionales, que de una u otra manera siempre están detrás de todas las redes sindicales. Si acaso hay en algunos casos regulación vía autonomía colectiva, por ejemplo, la que contienen a veces los acuerdos marco internacionales –punto 5.3 del AMI de Lukoil; capítulo 8º del AMI de PSA Peugeot Citroën; y puntos 10 y ss. del AMI de Enel, por ejemplo–, los acuerdos adoptados en el seno de los comités de empresa europeos y otros acuerdos atípicos –los dos Protocolos de Repsol,

¹⁹ Utiliza solo el término redes sindicales, que es el que aquí se va a seguir, la Resolución sobre sindicatos mundiales, empresas mundiales, II Congreso Mundial de la Confederación Sindical Internacional, Vancouver, 2010, párrafo 12.q). La pluralidad terminológica puede verse en J. I. GIL PINERO y otros, *Guía para la formación ...*, op. cit., p. 67, nota 38.

por ejemplo—. Y, por supuesto, hay autorregulación de la propia red sindical. Regulaciones muy casuísticas, por tanto.

El escaso peso de lo jurídico y el consecuente predominio de lo fáctico explican que la mayoría de las aproximaciones conceptuales a las redes sindicales provengan de la academia sociológica²⁰, cuando no del propio mundo sindical²¹, quedando la academia jurídica en un atento segundo plano. En todo caso, los estudios dedicados a las redes sindicales son comparativamente muy inferiores a los centrados por ejemplo en los acuerdos marco internacionales. Una de las causas de la escasez de estudios quizá sea la dificultad intrínseca de acercarse a un fenómeno cuyo verdadero alcance solo conocen bien los sindicalistas involucrados, un fenómeno con mucha más praxis que elaboración teórica.

Así las cosas, y siguiendo instrumentalmente una de las definiciones canónicas del sindicato, en la que se manejan tres elementos conceptuales —el subjetivo, el objetivo o funcional y el organizativo— las redes sindicales creadas en algunas empresas multinacionales también pueden definirse a partir de esos mismos elementos.

²⁰ Entre otros muchos, S. RÜB, «World works council and other formes of global employee representation in transnational undertakings», *Hans Böckler Stiftung. ArbeitsPapier* 55, 2002; T. MÜLLER, H-W PLATZER y S. RÜB, «Global Trade Union responses in global companies. Global Union Networks, World Works Councils and Internacional Framework Agreements- Status quo and prospects» (documento de la Universidad de Fulda accesible a través de internet), 2005; M. A. HENNEBERT y M. DUFOUR POIRIER, «Les syndicats et la trasnationalitation des esterprises. Le cas des alliances syndicales internationals», *Nouvelles Pratiques Sociales*, 2008, núm. 20, pp. 52 ss.; C. LÉVESQUE, «Les alliances syndicales internationales: une piste pour le renouveau syndical?», ponencia presentada en una jornada internacional celebrada en Montreal en 2004 (documento accesible en internet); R. CROUCHER y E. COTTON, *Global Unions, global business: Global Union Federations and International Business*, MUP, London, 2009, pp. 69 ss.; R. STEIERT, «World company councils and world works councils as strategies of union counter-force» (documento accesible en internet); S. DAVIES, G. WILIAMS y N. HAMMER, «Organizing networks and alliances: international unionism between the local and the global», en K. PAPADAKIS (Ed.), *Shaping global industrial relations. The impact of international framework agreements*, ILO, 2011, pp. 201 ss.; y J. I. GIL PINERO y OTROS, *Guía para la formación ...*, op. cit., pp. 63 ss.

²¹ Por poner solo un ejemplo, CUT-FNV, *Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales. Sistematizando la experiencia de la CUT*, Brasil, 2009.

En primer lugar, y conforme al elemento subjetivo, las redes sindicales son plataformas o soportes de interconexión integrados por una pluralidad de sindicatos nacionales –incluso locales– que tienen en común su implantación real –o potencial– en los diferentes lugares del mundo en los que genera empleo la empresa o grupo de empresas multinacional, lo que comprende la empresa o el grupo matriz en el país que sea y las sucursales, empresas filiales, concesionarias, franquicias, *joint ventures*, etc. a lo largo del mundo. Más, en su caso, la comúnmente denominada cadena de valor de la multinacional, conformada por infinidad de empresas auxiliares, contratistas, proveedoras, distribuidoras, etc., según el modelo de negocio de cada multinacional.

No deben confundirse pues las redes sindicales internacionales, que son las que aquí interesan, con las redes puramente nacionales, especialmente importantes es los países muy grandes y con un sindicalismo fuertemente atomizado y muchas veces de empresa: Brasil, por ejemplo. Redes sindicales nacionales de algunos países con las que a la fuerza tienen que contar las correspondientes redes internacionales, de la misma manera que en los países sin estructuras sindicales articuladas –federaciones y confederaciones– la construcción de una red internacional puede ser la ocasión propicia para la coordinación de los diferentes sindicatos locales: así, por ejemplo, en la India con la red sindical internacional de Siemens.

Adviértase que los sindicatos nacionales –y locales– integrantes de la red no tienen siempre que tener una determinada representatividad, bastando a veces con la mera implantación. Ni tan siquiera deben en todos los casos estar realmente implantados en la empresa multinacional y/o en su cadena de valor, pues en algunos supuestos de lo que se tratará precisamente será de lograr la implantación, ya sea porque el lugar de trabajo no esté sindicalizado, ya porque la presencia sindical sea sospechosa de amarillismo y se quiera combatir, u otros motivos.

Asimismo, los sindicatos integrados en la red sindical de la multinacional que sea no necesariamente deben estar asociados a alguna de las federaciones sindicales internacionales «competentes» en razón del negocio de la multinacional, aunque lo normal y lo razonable es que lo estén o al menos tengan vocación de estarlo. Al fin y al cabo, las redes sindicales constituyen una vía de penetración del sindicalismo internacional en la cumbre, y más en particular de las federaciones sindicales internacionales, en el mundo de la empresa, en la base.

Salvando la enorme distancia, son como las secciones sindicales para los sindicatos nacionales y locales, al menos en el modelo continental europeo. Y es que la historia demuestra que el sindicalismo que primero nace en los oficios –herencia

del gremialismo medieval— y después se desplaza hacia las industrias o sectores de la actividad económica necesita a la fuerza penetrar en las empresas. Y lo que vale para el sindicalismo nacional también sirve para el internacional.

Y para terminar con el elemento conceptual subjetivo, junto a los sindicatos nacionales —y locales—, personificados habitualmente por dirigentes o cuadros, pueden integrarse también en las redes sindicales representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, ya sea representantes sindicales ya representantes unitarios sindicalizados. La participación directa o indirecta de este tipo de representantes, que no se olvide serán a la fuerza trabajadores de la multinacional, es fundamental para que las redes sindicales sean de verdad una manifestación de base de la organización y acción sindicales a escala internacional.

Por otro lado, tampoco debería descartarse de plano la participación en las redes sindicales de representantes unitarios no sindicalizados. Lo importante, como se verá después, es que las redes sindicales estén mayoritariamente formadas por sujetos sindicales y que la coordinación recaiga en ellos, siendo lo de menos la eventual presencia de algunos representantes de los trabajadores formalmente no sindicales.

En segundo lugar, el elemento conceptual objetivo, funcional o finalista, relativo a las funciones de las redes sindicales. Desde este punto de vista, las redes sindicales son instrumentos para la defensa del conjunto de los intereses colectivos de los trabajadores de la empresa multinacional y, en su caso, de su cadena de valor a través de la cooperación sindical internacional. Ahora bien, lejos de constituir interlocutores fuertes y cohesionados, contrapoderes de las empresas multinacionales, son más bien débiles estructuras de interconexión sindical o plataformas para la intercomunicación sindical, que solo en algunos casos y con mucha dificultad logran convertirse en débiles interlocutores de la correspondiente empresa multinacional.

La juventud relativa y la debilidad de estas manifestaciones de base de la organización y acción sindicales a escala internacional explican que predominen claramente entre las funciones de las redes sindicales las que podrían denominarse internas o de coordinación y concienciación. El caso, por citar algunas de las más habituales, de la instauración de un ambiente de confianza a través del conocimiento y contacto mutuos; del intercambio de informaciones empresariales y sindicales relevantes, incluidos ejemplos de buenas prácticas; de la asistencia técnica y formativa; y de un largo etcétera. Funciones internas o de coordinación que a la vez que refuerzan a los diferentes sujetos sindicales participantes en la red en sus

todavía predominantes retos a escala nacional y local –lo internacional al servicio de lo nacional–, contribuyen a sentar las bases imprescindibles para la gestación de un genuino interlocutor sindical de la empresa multinacional.

Y es que la vocación de toda genuina red sindical es la de constituirse en interlocutor de proximidad de la empresa multinacional. Entran aquí en liza las que podrían denominarse funciones externas como la negociación colectiva a través de la figura de los acuerdos marco internacionales²², y la colaboración y el control empresariales al socaire de los diferentes instrumentos de responsabilidad social corporativa. Estas funciones de interlocución permiten distinguir claramente las redes sindicales de otras experiencias sindicales internacionales más modestas, que se limitan al intercambio de información y a la reflexión y estudio, generalmente bajo la etiqueta de observatorios.

Y como la interlocución más o menos intensa pasa por el reconocimiento empresarial, el logro del mismo está en el código genético de las redes sindicales. De nuevo la historia del sindicalismo permite concluir que si el empeño sindical no decae es solo cuestión de tiempo lograr el reconocimiento empresarial como manifestación típica de la autonomía colectiva. Incluso, con el paso del tiempo, el reconocimiento institucional y jurídico por parte de las instancias políticas en sus diferentes niveles –nacional, europeo y mundial–.

Ahora bien, que las redes sindicales estén destinadas a constituirse en interlocutores de las empresas multinacionales no significa que deban serlo en régimen de exclusividad. Al contrario, se trata de complementar la labor de interlocución que llevan desempeñando desde hace tiempo las federaciones sindicales internacionales y en algunos casos los sindicatos nacionales de los países donde las multinacionales tienen la casa matriz. La mayor proximidad a los lugares de trabajo de las redes sindicales aconseja a las federaciones sindicales internacionales apoyarse en las mismas, a la vez que las propias redes deben buscar el apoyo de las federaciones dotadas de mayor cohesión, estabilidad, experiencias, medios, etc.

Es más, las redes sindicales deberían en muchos casos compartir su labor de interlocución con otros sujetos no sindicales a los que ya se ha hecho referencia en este trabajo. Se trata de las organizaciones no gubernamentales con experiencia

²² Por poner algunos ejemplos de AMI firmados también por la correspondiente red sindical, es el caso de los siguientes: France Telecom, Volkswagen, Renault y Daimler Chrysler.

en el resto de dimensiones de la responsabilidad social corporativa, en especial la defensa de los derechos humanos, el medio ambiente y los consumidores, muchas de ellas constituidas como verdaderas organizaciones transnacionales y otras articuladas en red. La colaboración entre las redes sindicales y estos otros agentes sociales es muy evidente en el terreno de los códigos de conducta, aunque también en el de los acuerdos marco internacionales, aunque solo sea porque los derechos fundamentales en el trabajo, que como se sabe constituyen el núcleo duro de los citados acuerdos, son asimismo derechos humanos.

La relativa juventud y la debilidad de las redes sindicales frente al desmesurado poder de las empresas multinacionales son motivos más que suficientes como para que los sujetos sindicales y los no sindicales aúnen esfuerzos en vez de disputarse pequeñas parcelas de representación y poder exclusivos y excluyentes. Adviértase que el conflicto capital-trabajo no tiene en la actualidad la centralidad de antaño, no es ya el conflicto social por antonomasia sino uno de los más importantes²³. Luego, los sindicatos están llamados a colaborar, que no a competir, con otros agentes de la llamada sociedad civil.

En tercer y último lugar, el elemento organizativo, el más controvertido, el que conlleva que el concepto de redes sindicales no sea del todo pacífico. Por lo pronto, y sin que esta cuestión suscite polémica alguna, las redes sindicales son estructuras de interconexión o interrelación de una pluralidad de sujetos sindicales, en los términos ya vistos. La utilización misma del término red en vez de otras posibles sirve para hacer hincapié en la idea de interrelación, interconexión o enlace de diferentes sujetos, así como en la necesidad de beneficiarse de las ventajas de trabajar en red, que es lo que precisamente hacen las empresas multinacionales.

La red como estructura organizativa se sitúa a caballo entre la asociación como la más estable, burocrática y disciplinada de las organizaciones posibles y la mera coalición, puramente coyuntural. Por este motivo parece más adecuado el término red sindical que la expresión alianza sindical, utilizada por parte de la doctrina americana y del sindicalismo internacional en la cumbre –UNI Global Union–. Luego, las redes sindicales carecen de personalidad jurídica propia al no adoptar la forma asociativa, a diferencia de lo que sucede con la mayoría de los sujetos que directa o indirectamente las integran, los sindicatos naciones y locales.

²³ R. CASTEL, *Las metamorfosis de la cuestión social. Crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires, 1997.

La controversia en el terreno organizativo tiene que ver con el origen de las redes y en menor medida con su financiación. Hay a este respecto dos modelos puros de constitución de redes sindicales²⁴. Por un lado, el más antiguo, que arranca de los años sesenta del siglo pasado, el de los denominados consejos mundiales²⁵. Se trata de redes sindicales creadas por iniciativa de alguna federación sindical internacional –o secretariado profesional internacional en la terminología del pasado–, y a veces también con la participación destacada de los sindicatos nacionales del Estado donde la multinacional que sea tenga la casa matriz. Este modelo, antaño único, en la actualidad está básicamente limitado a las multinacionales no europeas y a las europeas con presencia mayoritaria fuera de Europa, tal y como se verá después sucede de hecho con las multinacionales españolas volcadas en Latinoamérica.

El rechazo o la indiferencia por parte de los empresarios, la consiguiente financiación exclusivamente sindical²⁶, la ambición de sus planteamientos originales y las exclusiones ideológicas de determinados sindicatos nacionales explican en buena medida el desgaste de este molde organizativo. En todo caso, en los últimos años se está asistiendo al resurgimiento de este tipo de redes sindicales, de la mano sobre todo de la macrofederación sindical internacional UNI Global Union y de sus alianzas sindicales de empresas multinacionales, denominadas así quizá para evitar la redundancia derivada del propio significado de UNI –Union Network International–. Y también de IndutriAll Global Union con importantes redes como las de las multinacionales Gerdau; Tennaris; Caterpillar y ArcelorMittal²⁷.

Por otro lado, el modelo de los llamados comités de empresa mundiales, surgido en Europa desde principios de la década de los noventa del siglo pasado²⁸. Se trata de redes sindicales constituidas mediante la extensión o prolongación

²⁴ En este sentido, J. I. GIL PINERO y otros, *Guía para la formación ...*, op. cit., p. 68.

²⁵ Sobre los consejos mundiales resulta fundamental la obra de C. LEVINSON, *El contrapoder multinacional ...*, op. cit., pp. 210 ss.

²⁶ El objetivo estratégico de la financiación empresarial de las redes sindicales estuvo muy presente en la Conferencia Sindical Internacional organizada por IndustriAll Global Union, en Frankfurt los días 17 y 18 de octubre de 2012, bajo el título «Acuerdos marco mundiales y redes sindicales», (noticias de la misma a cargo de I. Boix).

²⁷ Comentan dichas experiencias R. STEIERT, «World company councils ...», op. cit., pp. 6 ss., y J. I. GIL PINERO y otros, *Guía para la ...*, op. cit., pp. 72 ss.

²⁸ J. I. GIL PINERO y otros, *Guía para la formación ...*, op. cit., pp. 69-70.

de los comités de empresa europeos, que como se sabe deben su existencia a la normativa europea sobre el particular y gozan por tanto de los ventajosos soportes institucional-jurídico y económico, además de tener garantizado el reconocimiento empresarial. Extensión más allá de su ámbito de actuación por ley, el de los países de la Unión Europea, que puede tener lugar a través de diferentes vías, siendo las dos más habituales la constitución formal de un órgano *ad hoc*²⁹, distinto del comité de empresa europeo, aunque estrechamente vinculado a él, y la creación de una estructura complementaria, formal o informal, dentro del propio comité de empresa europeo³⁰. La iniciativa es del comité de empresa europeo, aunque participan también las federaciones sindicales internacionales –mundiales y/o europeas y algunos sindicatos nacionales. En todo caso, siempre se busca el reconocimiento y la financiación empresariales a través de la autonomía colectiva.

El hecho de que los comités de empresa mundiales sean, al igual que los comités de empresa europeos sobre los que se construyen, órganos de representación unitaria y electiva de los trabajadores conduce a algunas federaciones sindicales internacionales y a una parte de la doctrina³¹ a negarles la condición de genuinas redes sindicales. No se comparte aquí dicha tesis desde el momento en que aunque formalmente no se esté ante representantes sindicales de los trabajadores –no necesariamente, al menos conforme a la legislación española de transposición–, materialmente la inmensa mayoría de los integrantes tanto del comité de empresa europeo como del mundial suelen estar sindicalizados y pueden por tanto actuar como mandatarios o enlaces de sus sindicatos nacionales o locales³².

²⁹ F. GUARRIELLO, «Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo tra modello normativo e costituzione materiali: prime riflessioni», *Lavoro e Diritto*, 2005, núm. 4, p. 644, quien habla de los comités mundiales de Nestlé, Danone, Volkswagen, Merloni, Renault, Daimler-Crysler, SKF, Skandia, Ikea, Lego, EDF y Rhodia.

³⁰ Los casos del llamado comité de Grupo Renault y del comité mundial PSA Peugeot Citroën. Vid., J. I. GIL PINERO y otros, *Guía para la formación ...*, op. cit., pp. 78 ss.

La legislación española de transposición, la Ley 10/1997, da pie a ello al establecer con carácter dispositivo el artículo 17.3 la posible participación, con voz, pero sin voto, de representantes de los trabajadores de centros ubicados en Estados no miembros de la Unión Europea.

³¹ T. MÜLLER, H-W PLATZER y S. RÜB, «Global Trade Union ...», op. cit., pp. 5 ss.

³² Muy interesante a este respecto la experiencia de la que da cuenta R. BELLERA KIRCHOFF, «Los CEE en las estructuras sindicales nacionales. Proyecto Icarus», en AA.

Añádase a lo anterior la posibilidad, ensayada en numerosas ocasiones, de recurrir a fórmulas de coordinación o «monitoreo» por parte de las federaciones sindicales internacionales y/o los sindicatos nacionales. Eso por no hablar del debate en torno a la naturaleza materialmente sindical de las actividades llevadas a cabo por las representaciones unitarias sindicalizadas.

En definitiva, son redes sindicales de empresas multinacionales tanto los consejos mundiales como los comités mundiales. En ambos casos se está ante manifestaciones de base de la organización y acción sindicales a escala internacional. Lo de más es que estas estructuras de interconexión directa e indirecta de sindicatos logren convertirse en interlocutores de las empresas multinacionales y con ello tutelar los intereses de los trabajadores. Lo de menos es quién tome la iniciativa, cómo se articulen internamente y qué condición jurídico-formal ostenten los miembros de la red. Por otro lado, existen ya ejemplos de fórmulas mixtas, de trabajo conjunto de consejos mundiales y de comités de empresa europeos.

Tras el análisis de los tres elementos conceptuales que conforman las redes sindicales parece oportuno ofrecer una definición descriptiva de las mismas y relativamente sintética. Las redes sindicales de empresas multinacionales son estructuras no asociativas de interconexión de una pluralidad de sindicatos nacionales –y locales– y/o de representantes de los trabajadores con implantación o presencia en una misma empresa multinacional y, en su caso, su cadena de valor, concebidas para el fortalecimiento de los integrantes gracias a la cooperación y solidaridad internacionales, así como para el logro del reconocimiento empresarial de la interlocución sindical de proximidad.

5. LAS REDES SINDICALES DE EMPRESAS MULTINACIONALES ESPAÑOLAS

La relativamente reciente internacionalización de las empresas españolas impide hablar de redes sindicales en los albores de este fenómeno social. No había multinacionales españolas y en consecuencia no podía haber redes sindicales, entonces denominadas consejos mundiales.

VV., *Acción sindical en las empresas multinacionales*, Fundación 1º de Mayo-Observatorio Sindicalismo en la Globalización (seminario de Barcelona), 2012, pp. 2 ss. Asimismo, I. Boix, «Los comités de empresa europeos como ámbitos de acción sindical nacional y supranacional», *Revista de la Fundación 1º de mayo*, 2011, núm. 29.

Muy distinto es el panorama actual con multitud de empresas multinacionales españolas, aunque con una presencia de redes sindicales modesta en comparación con otros países de nuestro entorno más cercano. Hay pocas redes sindicales como hay también pocos acuerdos marco internacionales de multinacionales españolas. Sin entrar en el análisis exhaustivo de las escasas redes sindicales de multinacionales españolas, tarea que se deja para otro trabajo posterior, sí que se dan al menos algunas breves pinceladas sobre las mismas.

Por lo pronto, no es fácil saber cuántas redes sindicales de empresas multinacionales españolas existen y están operativas de verdad, al margen de su mayor o menor actividad y del grado de interlocución alcanzado. Las dos más conocidas son la red sindical de Repsol y la red sindical de Telefonica³³. Ambas están convenientemente formalizadas, siendo públicos y de fácil acceso los correspondientes documentos³⁴. Advuértase que la formalización y regulación de la red de Repsol es considerablemente mayor que la de Telefónica.

Comparten, asimismo, otras características generales. Primera, son redes sindicales internacionales pero centradas *de iure* –Repsol– o *de facto* –Telefonica– en Latinoamérica y España, a pesar de que ambas multinacionales operan también en otros muchos países. Segunda, estrechamente relacionada con la anterior, responden las redes al modelo organizativo de los consejos mundiales, esto es, sin aprovechar el andamiaje institucional de los comités de empresa europeos, aunque solo sea porque su ámbito de actuación es exclusiva o predominantemente latinoamericano. Y como es característico de este modelo organizativo las federaciones sindicales internacionales juegan un papel estelar. Concretamente, Indus-

³³ J. VESPERINAS, «Alternativas sindicales a la globalización: el caso Telefónica», en AA. VV., *Alternativas sindicales a la globalización*, CC.OO., 2001, pp. 13 ss. y C. WELZ, «A qualitative analysis of international framework agreements: implementation and impact», en K. PAPADAKIS (Ed.), *Shaping global industrial relations. The impact of international framework agreements*, ILO, 2011, pp. 50-51.

³⁴ Protocolo de constitución y funcionamiento de la de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol–Ypf, de 2008, y Protocolo-II para el funcionamiento de la Red Sindical Latinoamérica y España en Repsol, de 2012. Ambos pueden consultarse en la página web: www.redsindical-repsolypf.net.

Por lo que a Telefonica se refiere, el documento en cuestión es el llamado Protocolo social de acuerdos internacionales, de 2000. El mismo puede verse en el siguiente enlace: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/

triAll Global Union –con anterioridad ICEM– en el caso de la red de Repsol y UNI Global Union en el de Telefonica. Y otro tanto habría que decir del papel de los sindicatos españoles más representativos, CC.OO. y UGT.

Tercera característica común, cuentan las redes sindicales con financiación empresarial, lo que desde otro punto de vista supone el reconocimiento empresarial de la correspondiente red. Cuestión distinta es el grado de interlocución y éxito alcanzados. Así, mientras la red de Repsol lucha todavía por la firma de un acuerdo marco internacional, la de Telefonica ya logró dicho objetivo en 2001, centrándose desde entonces en el seguimiento –desarrollo, vigilancia y control y reacción frente al incumplimiento empresarial– del mal llamado código de conducta, que es un genuino AMI.

Cuarta y última característica, tienen ambas redes mucho camino por recorrer en el ámbito funcional y también en el puramente subjetivo. Por ejemplo, la participación de representantes –sindicales– de los trabajadores en los lugares de trabajo, además de los habituales cuadros sindicales. Igualmente, la ampliación de la red sindical a las empresas contratistas, subcontratistas y similares.

Junto a estas dos conocidas redes sindicales existen algunas más, menos conocidas, cuando no prácticamente desconocidas excepto para los involucrados. Sin ánimo exhaustivo, parecen estar operativas al menos las redes sindicales de las siguientes multinacionales españolas: Prosegur; BBVA; Santander; Unión Fenosa/Gas Natural; y Endesa. Todas ellas responden al modelo típico de los consejos mundiales, aunque no utilicen esta terminología, bajo el paraguas de la macrofederación sindical internacional UNI Global Union, y centradas en España y Latinoamérica, con la excepción de la red de Prosegur que también opera en Europa. En todo caso, los escasos datos públicos sobre estas redes sindicales no permiten conocer su verdadero alcance real.

Téngase en cuenta que las redes sindicales de las dos multinacionales energéticas españolas mencionadas, ambas coordinadas por UNI Américas, no son el resultado del interesante proyecto de investigación España-América Latina de redes sindicales eléctricas: Iberdrola, Endesa y Gas Natural/Fenosa, que no logró pasar de la reflexión a la acción.

En el caso particular de Endesa, adviértase que recientemente esta multinacional española ha dejado de ser tal al convertirse definitivamente en una filial de la multinacional italiana Enel. Multinacional italiana que por cierto cuenta con un reciente e interesante AMI, que prevé la constitución de una red sindical bajo el formato del comité de empresa mundial.

Y para concluir, no puede dejar de mencionarse la red sindical de Inditex, todavía en construcción a partir de la aplicación del Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en la cadena de suministro de Inditex³⁵.

³⁵ Además del Protocolo pueden encontrarse en internet numerosas informaciones sobre la red sindical en construcción, casi todas a cargo de Isidor Boix en su calidad de coordinador de IndustriAll Global Union para la aplicación del AMI de Inditex.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES DEL SECTOR DE LA MODA SUSCRITOS POR EMPRESAS ESPAÑOLAS*

MARÍA KATIA GARCÍA LANDABURÚ

Profesora de Derecho del Trabajo

Pontificia Universidad Católica del Perú

«Creo que hay efectivos intereses comunes de los trabajadores del mundo, esencialmente en torno a los derechos fundamentales del trabajo. Y que el sindicalismo tiene una base sólida para su desarrollo en todos los ámbitos y niveles, hasta el global, porque las relaciones asalariadas generan intereses comunes, movilizaciones, solidaridad, conciencia colectiva de clase»

Isidor Boix, *En la globalización: ¿sindicalismo global?*, 2017

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Empresas españolas que han suscrito acuerdos marco globales. 2.1. Inditex. 2.2. El Corte Inglés. 2.3. Mango. 2.4. Tendam. 3. Acuerdos marco suscritos. 3.1. Acuerdo marco internacional de Inditex (2007). 3.2. Acuerdo global de Inditex (2014). 3.3. Acuerdo global para contribuir a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la cadena de suministro de Mango (2018). 3.4. Acuerdo global de Inditex (2019). 3.5. Acuerdo global multi-sectorial de El Corte Inglés (2021). 3.6. Acuerdo marco global de Tendam (2022). 4. Participación de las organizaciones sindicales españolas. 5. Colofón.

1. INTRODUCCIÓN

EN EL AÑO 2007 la empresa Inditex suscribió el primer acuerdo marco global del sector textil y de confecciones para proteger los derechos humanos laborales de los trabajadores que forman parte de su cadena de suministro, lo cual marcó un hito en la materia y mostró las posibilidades que tiene un instrumento que considera un trabajo en conjunto entre una empresa multinacional y las organizaciones sindicales, y que tiene la «vocación de poner en circulación principios o reglas de alcance general o impersonal, susceptibles de ser aplicados con independencia de las barreras jurídicas y territoriales».¹ Posteriormente, otras empresas vinculadas al sector textil y confecciones que venden prendas y accesorios o ropa deportiva a consumidores finales, de marcas propias o de terceros, a través de tiendas físicas y mediante la venta en línea, ya sea como actividad principal o como actividad adicional, suscribieron acuerdos marco. Así, Mizuno (2011), H&M (2015), Tchibo (2016), Asos (2017), Esprit (2018), Mango (2018), El Corte Inglés (2021) y Tendam (2022), formalizaron ese tipo de acuerdos y eventualmente los renovaron o celebraron nuevos acuerdos con organizaciones sindicales, en el caso de Inditex (2014 y 2019), Mizuno (2020), H&M (2024) y Asos (2025).

De las nueve empresas mencionadas, cuatro son españolas, lo que representa un hecho destacable a nivel internacional. Si bien la «experiencia Inditex» ha sido la más estudiada,² no ha ocurrido lo mismo con las otras empresas del mismo

¹ SANGUINETI RAYMOND, W. *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*. Ed. Aranzadi, Pamplona, 2022, pág. 52.

² Un análisis integral de esa experiencia puede revisarse en GARCÍA LANDABURÚ, M. K. *La participación sindical en el control de las cadenas mundiales de suministro. El caso Inditex como referente internacional*. Ed. Bomarzo, Albacete, 2023.

origen, por ese motivo en este trabajo se buscará realizar un análisis de dichos acuerdos desde la perspectiva de las facultades que conceden a las organizaciones sindicales, para lo cual primero se identificará a los sujetos que asumieron los principales compromisos, es decir, las empresas, con el objeto de conocer un poco más de su contexto particular, para luego estudiar los elementos más relevantes de cada uno de los instrumentos que suscribieron, teniendo en cuenta la participación del otro sujeto típico en este tipo de acuerdos, las organizaciones sindicales, y el nivel de participación que les ha sido otorgada.

Previamente, es importante advertir que se utilizará la denominación «acuerdo marco global» en forma amplia, comprendiendo instrumentos que tienen un alcance global, en los lugares en los que realizan actividades las fábricas que forman parte de la cadena de suministro de la empresa multinacional, aunque hayan sido suscritos por organizaciones sindicales nacionales y no por la federación sindical internacional IndustriALL Global Union que agrupa a sindicatos nacionales de diversos sectores, entre ellos el de manufactura, el cual incluye el textil y de confecciones (en adelante, IndustriALL).

2. EMPRESAS ESPAÑOLAS QUE HAN SUSCRITO ACUERDOS MARCO GLOBALES

A continuación se hará una breve referencia a la situación comercial y financiera, así como al sistema de auditorías sociales, de cada una de las empresas españolas vinculadas al sector textil y confecciones que ha firmado un acuerdo marco, las cuales se presentan teniendo en cuenta su volumen de ingresos durante el año 2024, y la información publicada en sus respectivas páginas web y en sus informes de sostenibilidad de ese ejercicio económico, para ello, se las identificará con el nombre por la que son conocidas a nivel global y no con su denominación social.

2.1. INDITEX

Empresa dedicada al diseño, fabricación, logística y distribución y venta minorista de moda y accesorios a través de sus marcas Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho y Zara Home, es líder mundial del sector moda conoció como *fast fashion* o moda rápida, un modelo caracterizado por la renovación constante de las prendas en función a las tendencias de la moda, que son comercializadas a precios accesibles gracias a cadenas de suministro flexibles, con fábricas en países con menores remuneraciones y beneficios laborales.

Inditex está presente en 214 mercados y tiene 5.563 tiendas, que en la mayoría de los casos maneja directamente (salvo en ciertos mercados en los cuales desarrolla sus actividades a través de franquicias), además de su plataforma en línea que implementó en el año 2007, inicialmente para Zara Home. En 2024 trabajó con 6,615 fábricas ubicadas en diversas partes del mundo que tenían en total 3.083.544 trabajadores, contando con diez clústeres de proveedores ubicados en España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladesh, Vietnam, Camboya, China y Pakistán, lo que permite que conozcan la realidad de cada zona a través de sus equipos locales, que trabajan en contacto con organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales, autoridades del gobierno, organismos internacionales, etc.

Desde el año 2002 Inditex cuenta con un sistema de auditorías sociales que ha seguido desarrollando hasta la fecha. El sistema comienza con una evaluación previa antes de establecer relación con una fábrica y realizar el primer pedido, que busca verificar que esta cumple con el código de conducta para fabricantes y proveedores y con los requisitos mínimos que establece la empresa para que una fábrica forme parte de su cadena de suministro. Una vez establecida la relación, los fabricantes están sujetos a auditorías sociales y medio ambientales periódicas, para poder seguir manteniendo relaciones comerciales con Inditex.

Las auditorías sociales pueden ser efectuadas por auditores internos o externos. Como resultado de estas se clasifica a los fabricantes según el nivel de cumplimiento del código de conducta, desde aquellos que lo cumplen integralmente (A) o que no cumplen algunos aspectos no relevantes (B), hasta aquellos que están sujetos a planes de acción correctivos por no cumplir con algún aspecto relevante (C) o no cumplir con el código (D), existiendo además otra categoría para identificar a aquellos que se encuentran sujetos a un proceso de auditoría. En 2024 se realizaron 6.468 auditorías sociales; ese ejercicio el 57% de las fábricas (3.757) se encontraron en el nivel A, el 37% en el nivel B (2.453), y los niveles C y D estuvieron conformados por 103 y 248 fábricas (2% y 4%), respectivamente.

En el ejercicio 2024, entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, las ventas netas de Inditex fueron de 38.632 millones de euros y tuvo un beneficio neto (ganancias reales después de impuestos y gastos) de 5.866 millones de euros.

Si bien cotiza en cuatro bolsas de valores españolas, su fundador Amancio Ortega mantiene el control del 59,29% de las acciones a través de dos sociedades holding, Pontegadea Inversiones, SL y Partler Participaciones, SLU.

2.2. EL CORTE INGLÉS

Grupo dedicado a la venta minorista de alimentos, moda y complementos, productos de belleza y perfumería, artículos electrónicos y electrodomésticos, productos del hogar y ocio, viajes y seguros, a través de sus grandes almacenes, supermercados (Supercor), hipermercados (Hipercor) y tiendas especializadas, así como de la venta en línea. En el área de moda y accesorios cuenta con marcas propias, siendo la principal Sfera, que tiene establecimientos propios además de córneres en los centros de El Corte Inglés, establecimientos en los cuales también se venden marcas de diversas empresas. Adicionalmente, tiene entre sus marcas a Woman, Lloyd's, Emidio Tucci, Dustin, Tintoretto, Easy Wear, Green Coast, Coconut, Latouche, Jo & Mr. Joe y Énfasis.

En 2024 contó con 72 grandes almacenes de El Corte Inglés y 529 puntos de venta de Sfera, de los cuales 168 fueron tiendas propias, 72 córneres en los centros comerciales de El Corte Inglés, y 289 franquicias (ubicadas fuera de España y Portugal). Ese ejercicio trabajó con 46.981 proveedores, de los cuales 21.285 estuvieron vinculados a sus actividades de venta minorista. El grupo distingue entre proveedores de marca propia y de marca externa, en función del origen y titularidad de los productos, los primeros representaron el 18.3% de las ventas minoristas. Cuenta con nueve oficinas de *sourcing*, en Portugal, Estados Unidos, Marruecos, Turquía, China (en Hong Kong y Shanghái), Bangladesh, Vietnam e India, lo cual les permite hacer un seguimiento local a los proveedores de sus marcas, y tener contacto con los principales grupos de interés en su cadena de suministro.

Exige a sus proveedores de productos de marca propia que respalden el código de conducta Amfori BSCI, organización a la que pertenecen desde 2008. Realizan auditorías sociales en el marco de ese sistema, el cual toma como referencia los convenios fundamentales de la OIT.

Su sistema ASG integra criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, que exige cumplir a sus proveedores de marcas propias para establecer y mantener una relación comercial. Durante el ejercicio 2024, realizaron un total de 2.685 auditorías ASG, bajo distintos estándares de referencia, el mayor número (1.929, que representaba el 71,8%) bajo la iniciativa Amfori BSCI, y las restantes bajo otros estándares como SEDEX SMETA, ECÍ-FASP y otros esquemas. En estas auditorías, los proveedores son clasificados de la A hasta la D. En los niveles A y B se evalúa cada dos años, mientras que en el C la revisión es anual. En el caso del nivel D se establece un plan de remediación para corregir las deficiencias detectadas.

No es posible identificar la cantidad de auditorías de El Corte Inglés que corresponden a fábricas del sector textil y de confecciones, pero si se toma en cuenta el total de proveedores de marcas propias (lo cual determina una amplia y diversa cadena de valor), puede observarse que la empresa aún requiere seguir trabajando el tema.

En el ejercicio 2024, entre el 1 de marzo de 2024 y el 28 de febrero de 2025, sus ingresos globales fueron de 16.674,52 millones de euros (los cuales incluyen sus ingresos por los rubros alimentación, viajes y otras líneas de negocio) y su beneficio neto fue de 511,76 millones de euros, representando las ventas minoristas el 84.5% de los ingresos del grupo.

No cotiza en bolsa, pero tiene una estructura accionaria diversificada, su principal accionista es la Fundación Ramón Aceres (aproximadamente el 40% de las acciones), creada por el fundador de El Corte Inglés, y que heredó todos sus bienes cuando él murió.

2.3. MANGO

Empresa dedicada al diseño y venta minorista de moda y accesorios a través de sus marcas Mango Woman, Mango Man, Mango Kids, Mango Teen y Mango Home, y colaboraciones especiales con otros diseñadores o marcas que denomina como «colecciones cápsula», a través de tiendas físicas propias, franquicias y córneres en centros comerciales, y de venta en línea a través de su propio canal de comercio electrónico (que lanzó en el año 2000) y el de terceros, como Asos.

En 2024 contó con 844 puntos de venta propios y 2.000 franquiciados. Tuvo 416 proveedores, y trabajó con 2.676 fábricas de producto acabado, tejidos y fornitura e hilatura. Ese año tuvo 172.781.536 unidades producidas en fábricas.

Tiene un sistema de auditorías sociales que permite calificar a las fábricas según el nivel de cumplimiento del código de conducta, desde el nivel A al E (rechazada), lo cual determina también el periodo de validez de la auditoría. En caso de que se detecten puntos no conformes en la auditoría, Mango aplica planes de corrección y remedio, y una vez que las acciones correctivas son implementadas la fábrica puede actualizar su calificación. Al cierre del ejercicio económico 2024, el 99,5% de las fábricas de manufactura contaban con una auditoría social. De ellas, el 15,3% estaba en el nivel A, el 13,1% en el B, el 32% fue ubicado en el nivel C y el 3% en el D. Como la propia empresa indica en su memoria de sostenibilidad,

esos datos no son comparables con los de ejercicios anteriores porque establecieron una nueva metodología que incrementó el nivel de exigencia.

En el ejercicio 2024, del 31 de diciembre de 2023 al 30 de diciembre 2024, sus ingresos ascendieron 3.339 millones de euros y tuvo un beneficio neto de 219 millones de euros.

No cotiza en bolsa, es una empresa familiar, el 95% pertenece a la familia Andic, acciones que canaliza a través de Mango MNG Holding. El 5% restante pertenece a su presidente, Toni Ruiz.

2.4. TENDAM

Empresa orientada al segmento de moda que denominan «*premium mass market*» (mercado masivo de lujo), que busca alejarse del *fast fashion* y se presenta como una opción entre este y el lujo accesible, a través de sus marcas Cortefiel, Pedro del Hierro, Springfield, Women'secret, Hoss Intropia, High Spirits, Slowlove, Dash and Stars, OOTO, Hi&Bye, Milano y Fifty.

En 2024 contó con 1.801 puntos de venta, siendo 1.184 tiendas de gestión propia y 617 franquicias. Además, a través de su canal digital que inició operaciones en 2012, vende no solo marcas propias sino también marcas de terceros (a partir de 2020), habiendo llegado a trabajar con 186 marcas. Ese año tuvo 288 proveedores de prendas y complementos, con 1.406 fábricas de confección y 755 fábricas de procesos húmedos en prenda terminada.

Para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores, la empresa cuenta con un programa de auditorías sociales, las cuales son realizadas por entidades acreditadas, cuyos informes son revisados y validados por los técnicos de Tendam. Los proveedores son clasificados de acuerdo con el nivel de cumplimiento del código de conducta externo y siguiendo los principios establecidos por Amfori (institución de la que Tendam es miembro desde 2017). Existen cinco categorías, de la A hasta la E, en el caso de las dos primeras (A y B), las auditorías son realizadas cada dos años, en el caso de la categoría C la auditoría se revisa al año y a los dos años se repite la auditoría completa, y en el caso del nivel D se hace seguimiento cada seis meses de los planes correctivos, mientras que calificar en la categoría D implica el rechazo de la fábrica. En el ejercicio 2024 se realizaron 354 auditorías sociales y 81 fábricas calificaron en la categoría A, 93 en la categoría B, 179 en la C y 1 en la D. Además, se realizaron 73 auditorías semi-anunciadas a fábricas que

en la auditoría previa tuvieron resultados o que cuentan con un volumen significativo de producción respecto al total.

En el ejercicio 2024, del 1 de marzo de 2024 al 28 de febrero de 2025, sus ingresos fueron de 1.375 millones de euros y tuvo un beneficio neto de 115,26 millones de euros.

Cotizó en bolsa hasta que los fondos de capital de riesgo CVC Capital Partners, PAI Partners y Permira se hicieron del control mayoritario y decidieron excluirla, posteriormente este último fondo se retiró. A comienzos del año 2025 Multiply Goup, firma de inversión de Abu Dhabi, adquirió el 67,91% de las acciones, permaneciendo CVC y PAI como accionistas minoritarios, con una participación del 15% cada uno.

3. ACUERDOS MARCO SUSCRITOS

A continuación se hará referencia a los acuerdos globales suscritos por empresas españolas del sector, en orden cronológico, enfocándonos primordialmente en los medios de acción o facultades otorgadas a la organización sindical por parte de la empresa multinacional, más allá de los derechos protegidos, que básicamente recogen los previstos en instrumentos emitidos por organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con especial mención a la libertad sindical y la negociación colectiva, y a otros derechos cuyo riesgo de vulneración son mayores por el tipo de actividades que realizan las fábricas en el sector textil y de confecciones, sobre todo en los países en vías de desarrollo, con malas condiciones laborales, económicas e institucionales. Como se podrá apreciar inmediatamente, en el caso de Inditex se ha producido una interesante sucesión de instrumentos que ha contribuido a que los acuerdos suscritos por las otras empresas incluyan disposiciones que permiten una mejor coordinación con las organizaciones sindicales. Además, dicha empresa tiene otro acuerdo marco global, aplicable a su cadena de tiendas y de logística, suscrito con UNI Global Union en 2009, y renovado en 2019 y en 2024.

3.1. ACUERDO MARCO INTERNACIONAL DE INDITEX (2007)

Suscrito en octubre de 2007 por Inditex y la *International Trade Garments, Leather and Workers Federation* (Federación Internacional de Trabajadores del

Textil, Vestuario y Cuero-FTTVC), predecesora de IndustriALL, formalizó por escrito la relación que estaban manteniendo ambas organizaciones, una relación que había comenzado en 2002 y que les sirvió para solucionar problemas surgidos al interior de su cadena de suministro en diversas partes del mundo, como en Camboya (caso River Rich) y en Perú (caso Topy Top), en los que la afectación del derecho de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores, había requerido la intervención de la empresa multinacional.

Ese acuerdo, denominado como «internacional», siguiendo la terminología predominante en ese momento, como ya se indicó fue el primero en el sector textil y de confecciones, y se caracterizó por partir de un documento base, el código de conducta para fabricantes y talleres externos de Inditex, elaborado directamente por la empresa en 2011 y revisado en julio de 2007 para dejar constancia de sus compromisos en materia social y medioambiental, y al que debían adherirse sus proveedores y sus subcontratistas, comprometiéndose a cumplir los estándares previstos a favor de sus trabajadores, abarcando también a los trabajadores a domicilio.

De esta manera, el acuerdo marco comprometía a ambas partes a colaborar para lograr la efectiva implantación en la cadena de suministro de Inditex de los derechos reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998 y otros derechos relevantes como los vinculados con el pago de salarios y las horas de trabajo, mencionados en el código de conducta (incorporado como anexo I del acuerdo). Esto comprendía el desarrollo de acciones conjuntas para verificar la implantación de los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva, derechos habilitantes que permiten el ejercicio de otros derechos, lo cual implicaba no solo desarrollar programas de capacitación y cooperar si se produjera algún problema, sino también informarse mutuamente de posibles incumplimientos del acuerdo a fin de implementar un plan de acción que permita la corrección del problema.

3.2. ACUERDO GLOBAL DE INDITEX (2014)

Suscrito en julio 2014 por Inditex e IndustriALL, federación sindical internacional que había integrado diversas organizaciones entre ellas la FTTVC, implicó la renovación del acuerdo de 2007 pues no solo reafirmó los compromisos que habían asumido las partes, lo cual incluía procurar el cumplimiento del código de conducta de Inditex (en su última versión de 2012), sino otorgar nuevos derechos a las organizaciones sindicales, incorporando como anexo II el protocolo

que habían suscrito en 2012 fijando las formas de intervención de los sindicatos de cada país, bajo la coordinación de IndustriALL. Así, se acordó que Inditex facilitaría a esa federación internacional información razonable acerca de su cadena de producción.

El protocolo de 2012 para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del acuerdo marco había formalizado el acuerdo de intenciones para incrementar la participación sindical que las partes negociaron en 2011, y consideraba un aspecto que interesa destacar, el acceso de las organizaciones sindicales a la cadena de producción de Inditex, no solo a las fábricas de la primera línea de producción, sino a los subcontratistas. Este acceso no solo correspondía a la federación internacional, sino también a las organizaciones sindicales locales, nacionales y regionales federadas. A ese efecto, Inditex se comprometió a proporcionar información sobre su cadena de suministro, y a introducir planes de acción correctivos en caso de detectarse incumplimientos. Para ello, Inditex asumió la obligación de realizar aportes que permitan ejecutar el acuerdo.

Posteriormente, en 2016, las partes suscribieron un contrato marco para regular la actuación de los expertos sindicales en los clústeres de Inditex, que serían seleccionados y contratados por IndustriALL con el financiamiento de Inditex. Esto con el objeto de contribuir a una mejor aplicación del acuerdo marco y apoyar a las organizaciones sindicales locales.

3.3. ACUERDO GLOBAL PARA CONTRIBUIR A LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE MANGO (2018)

Suscrito en julio de 2018 por Mango y Comisiones Obreras de Industria (CCOO Industria), la federación sindical de los sectores industriales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, y afiliada a IndustriALL, la cual como se indica en el documento tiene entre sus objetivos contribuir a la defensa de los derechos fundamentales del trabajo en todo el mundo, como expresión de la solidaridad entre los trabajadores. Un acuerdo que no involucró directamente a la federación internacional sino al sindicalismo español, reflejo de las buenas relaciones que este venía desarrollando con Mango, aunque sin desconocer que en el futuro la empresa podría suscribir un acuerdo marco con dicha federación sindical internacional, lo cual se mencionó en el sexto punto del acuerdo, para

precisar que, en ese caso, ambos seguirían colaborando en los trabajos conjuntos que consideren posibles.

El acuerdo tiene como objetivo el contribuir a la plena aplicación de las normas fundamentales del trabajo en la cadena de suministro de la empresa, incluidas en diversos instrumentos de la OIT, la ONU y la OCDE, tomando como punto de partida entre otros, de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y contempla la obligación de Mango de facilitar anualmente al Coordinador General que designe CCOO Industria, la relación de todos los centros de trabajo que integran su cadena de producción, incluyendo el volumen de producción realizada para sus marcas, información sobre la última auditoría (fecha y calificación) y si existe sindicato.

Además, es posible que las organizaciones sindicales que coordinan su acción sindical con CCOO Industria accedan a los centros de trabajo previa coordinación (salvo que las organizaciones sindicales locales y la correspondiente empresa hubieran acordado un procedimiento más ágil), y que, a propuesta de cualquiera de las partes, se organicen visitas a los centros de trabajo. Estas también negociarán los conflictos de intereses en su ámbito, pudiendo actuar Mango y CCOO Industria como mediadores.

El acuerdo también incluye disposiciones sobre las actividades de formación, y establece la creación de una comisión paritaria que se reunirá dos veces al año para hacer seguimiento a la aplicación de los acuerdos y establecer proyectos de trabajo. Adicionalmente, se acordó que Mango se haría cargo del coste de aplicación del acuerdo marco, definiendo conjuntamente el tema.

Finalmente, un aspecto que interesa destacar es el que se haya contemplado la posibilidad, cuando las partes no puedan resolver directamente cuestiones sobre la interpretación del acuerdo, de que acudan a la OIT para recibir sus recomendaciones o las de la persona que este organismo indique.

3.4. ACUERDO GLOBAL DE INDITEX (2019)

Suscrito en noviembre de 2019 por Inditex e IndustriALL, constituyó un nuevo acuerdo y no una renovación, como las partes se encargaron de precisar, aunque recogió mecanismos previstos en documentos previos, como el derecho de información sobre la composición de la cadena de suministro y el acceso razonable de IndustriALL y sus sindicatos afiliados a las fábricas.

El instrumento contempló nuevos derechos para facilitar la acción sindical global, y la creación de una estructura orgánica para la implementación del acuerdo de varios niveles, el Comité Sindical Global, al que le corresponde reunirse anualmente para revisar la implementación del acuerdo, el Comité de Coordinación (que cuenta con un coordinador del acuerdo) que tiene como objetivo ser el enlace con Inditex, y en la base, las organizaciones sindicales locales.

El Comité Sindical Global debía estar compuesto por nueve personas de las organizaciones sindicales afiliadas a IndustriALL que representan a los trabajadores de los fabricantes en los clústeres de Inditex, es decir, en las regiones donde Inditex tiene su cadena de suministro. La distribución geográfica de los representantes se detalló en el anexo II del acuerdo, precisando que esta tomaba en consideración las principales regiones y países de producción a la fecha de la firma de este, comprendiendo un representante de África y otro de América, cuatro de Asia, dos de Europa occidental y dos de Europa oriental, composición que podría variar cuando lo acuerden las partes, en función de los cambios que experimente la cadena de suministro. La Coordinación del Acuerdo debía ser integrada por cuatro de los integrantes del Comité Sindical Global, elegidos por los miembros de dicho comité, siendo dos de ellos representantes de los sindicatos españoles CCOO Industria y UGT-FICA, es decir, personas que podrían tener una relación más directa con la matriz de la empresa, y dos representantes de los clústeres de producción de Inditex, de ellos, uno actuaría como coordinador general.

De esta manera, los problemas a nivel de fábrica serían resueltos a nivel local, con la participación del sindicato local (que podría ser apoyado por el correspondiente experto sindical) y de un representante de Inditex, y los que no lograran solucionarse a ese nivel, estarían a cargo de la coordinación general del acuerdo.

Con esa estructura, en la que participan representantes sindicales de diversos países se puede conseguir, como lo resaltan los propios sindicalistas, un equilibrio entre los intereses laborales de los trabajadores, que, si bien son solidarios, no siempre son coincidentes.

Como en el caso del acuerdo de Mango, se estableció que, si las partes no llegaban a un acuerdo común sobre la interpretación del acuerdo, solicitarían el asesoramiento experto de la OIT para la mediación y solución de sus diferencias, aunque en el caso del acuerdo de Inditex se estableció que alternativamente, las partes podían acudir a un tercero independiente para que realice una mediación.

Posteriormente, en 2022, las partes suscribieron un protocolo de actuación para fortalecer el acuerdo marco global, el cual consolidó y desarrolló las fun-

ciones de los sujetos y órganos previstos en dicho acuerdo, así como su estructura, detallando además el procedimiento para el acceso sindical a las fábricas, un aspecto interesante pues consolidó procedimientos y prácticas que las partes estuvieron aplicando previamente, mostrando cómo se ha ido desarrollando la relación, en la cual el instrumento ha sido un paso posterior a las actividades que han realizado exitosamente, por lo que luego han decidido recogerlas por escrito, probablemente después del pedido de las organizaciones sindicales, que son las más interesadas en avanzar en su relación con las empresas multinacionales.

3.5. ACUERDO GLOBAL MULTISECTORIAL DE EL CORTE INGLÉS (2021)

Suscrito en julio de 2021 por El Corte Inglés y las federaciones sindicales españolas CCOO Industria y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA), se centra en la cadena de suministro global de la empresa y no en sus propios trabajadores, a quienes se les aplica el convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

Este acuerdo tiene varias características relevantes, una de ellas es su naturaleza multisectorial, en la medida que se aplica a los proveedores y fábricas que elaboran productos para las marcas propias de venta minorista de El Corte Inglés, marcas que son identificadas en el anexo 1 del documento, agrupadas en 27 divisiones: electrodomésticos; accesorios de moda y piel; zapatería; caballeros; joven (él); infantil; confección señora; joven (ella); deportes; textil hogar; muebles; textil; bazar; supermercado; electrónica; cultura y ocio; ropa interior y baño; bricolage y decoración; mesa y cocina; joyería, relojería y bisutería; hostelería; juguetes; perfumes y cosméticos; gourmet; Sfera; perfumería; y, oportunidades. Esto determina que su cadena de suministro incluya países desarrollados, como por ejemplo España, en el caso de productos alimenticios.

Otra característica es la referencia al código de conducta de Amfori (asociación empresarial global que cuenta con un código que define los valores y principios que deben cumplir las empresas en materia de derechos humanos) suscrito por la empresa, como una de las bases de la colaboración entre las partes, dejando en evidencia que, a diferencia de otras empresas, no han elaborado su propio código de conducta, sino que se han adherido al de una organización privada. Finalmente, resulta de interés destacar que las partes hacen referencia al contexto en que se formaliza la relación luego de más de diez años de colaboración, a las visitas conjuntas a las fábricas y a la solución consensuada de los problemas detectados,

así como a la conveniencia de abordar los desafíos de próximas regulaciones sobre diligencia debida.

Como los acuerdos con Inditex y Mango, este instrumento contempla el compromiso de El Corte Inglés de compartir anualmente con los representantes sindicales el listado de todos sus proveedores y fábricas (lo cual incluye la fecha de la última auditoría social y la calificación obtenida); la coordinación de visitas a las fábricas, en las que participen las organizaciones sindicales; la posibilidad de que las organizaciones sindicales soliciten el acceso a los centros de producción; la solución conjunta de problemas y el coste de las actividades de aplicación del acuerdo. De producirse en conflicto, se debe notificar al departamento de responsabilidad social corporativa de El Corte Inglés y a los coordinadores sindicales, para que estos intenten solucionar el caso.

El acuerdo estableció una comisión paritaria que se debía reunir dos veces al año para el seguimiento de su aplicación y dirimir cualquier diferencia en su interpretación, pudiendo acudir a la OIT en caso de que la discrepancia fuera consecuencia de la interpretación de los convenios y recomendaciones de la OIT.

3.6. ACUERDO MARCO GLOBAL DE TENDAM (2022)

Suscrito en enero de 2022 por Tendam y las federaciones sindicales españolas CCOO Industria y UGT-FICA, como en el caso de El Corte Inglés, menciona la experiencia previa de colaboración con el sindicalismo, que posibilita pasar a una nueva etapa de la relación, y el contexto en que se formaliza el acuerdo, que tiene por objeto establecer un marco para la colaboración ya existente entre las partes, a fin de fomentar el respeto de los derechos humanos laborales en la cadena de suministro de Tendam, basándose entre otros en el código de conducta de la empresa y en el código de conducta Amfori suscrito por esta.

Como en el caso de los acuerdos marco mencionados previamente, en este instrumento se contempla el compromiso de la empresa de compartir anualmente con los representantes sindicales el listado de sus proveedores, fábricas y talleres e información sobre las características de las fábricas siempre que su revelación «no ponga en peligro la legítima competitividad de Tendam en su sector» ni vulnere el secreto de las relaciones comerciales; el diseño de un plan de trabajo anual; la organización de visitas a los centros de trabajo con participación de las organizaciones sindicales locales; el acceso de las organizaciones sindicales a los centros de producción previa notificación y autorización del proveedor; la colaboración para

solucionar los problemas que encuentren, que deben ser notificados al departamento de responsabilidad social de la empresa y a las personas que coordinen la actividad desde los sindicatos firmantes del acuerdo; el compromiso de Tendam de asumir el costo de las actividades de aplicación de los acuerdos; así como la creación de una comisión paritaria que se reúna dos veces al año para el seguimiento de la aplicación del acuerdo.

Además, se regula cómo se manejará la comunicación del acuerdo y de las actividades que se realice, estableciendo que las partes consensuarán una política de comunicación, debiendo informar previamente a la otra parte cualquier asunto relevante que le pudiera afectar.

4. PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ESPAÑOLAS

Las organizaciones sindicales españolas registran actividades con empresas de la moda desde inicios de este siglo. Específicamente Isidor Boix refiere experiencias desde el año 2002 a través de FITEQA-CCOO y posteriormente de CCOO Industria, actividades que él continuó realizando directamente hasta el año 2017, pero que involucran también a otros sindicalistas, que tomaron decisiones y acciones relevantes, y que aún lo siguen haciendo.

La revisión de los cuatro acuerdos marco globales vigentes permite identificar diversos aspectos que tienen en común todos los instrumentos, entre los que resaltan las facultades otorgadas a las organizaciones sindicales. Como ya advertía Boix³ en el año 2015 cuando solo estaba vigente el acuerdo de Inditex, para prevenir el incumplimiento de la empresa multinacional de los compromisos que asume para garantizar los derechos de los trabajadores, es necesario por el lado sindical:

1. Conocer la lista de todas las fábricas que integran la cadena de producción, se trate de filiales, proveedores, contratas y subcontratas. Esta información

³ BOIX LLUCH, I. «Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE: La experiencia de Inditex», en SANGUINETI RAYMOND, W. (Dir.), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*. Ediciones Cinca, Madrid, 2015, págs. 123-124.

- debe distribuirse en cada ámbito que corresponda, no solo a nivel de la federación sindical internacional sino a nivel local.
2. Tener derecho a acceder a dichas fábricas, a fin de permitir la relación directa de los sindicatos locales con todos los trabajadores de la cadena de producción.
 3. Conocer el plan de auditorías de la empresa y sus resultados, para aportar su conocimiento de los problemas de cada empresa, en especial respecto de las relaciones laborales. Además, como refiere Boix, intervenir en la corrección de los incumplimientos que se detecte.

Esas prerrogativas lograron negociarse inicialmente en el acuerdo marco de Inditex, y su implementación con dicha empresa mostró que es posible para ese tipo de negocios aceptar la participación de las organizaciones sindicales sin que esto afecte el desarrollo de sus actividades comerciales, sino más bien, complementa el sistema de auditorías sociales en su cadena de suministro, e incluso lo supere al permitir una actuación preventiva directa, antes que un problema mayor estalle y afecte la reputación de la marca a nivel global.

La información sobre la composición de la cadena de suministro, la posibilidad de que los representantes sindicales accedan a las fábricas y la participación de sindical en la solución de problemas al interior de la cadena de suministro, son aspectos contemplados en los acuerdos marco suscritos por Mango, El Corte Inglés y Tendam gracias al «punto de quiebre» que significó el acuerdo marco de Inditex de 2014, que recogió el protocolo suscrito en 2012. Ese es un gran mérito de las organizaciones sindicales españolas, que empresas ciertamente disímiles acepten relacionarse a nivel de su cadena de suministro con organizaciones sindicales con las que inicialmente estaban vinculadas a nivel nacional, desarrollen actividades conjuntas, y finalmente decidan formalizar esto por escrito.

Por ello es necesario destacar la forma cómo se originaron los acuerdos, situación que se produjo no en base a una mera negociación entre las partes, sino que tuvo el sustento e impulso de la relación que habían desarrollado previamente. Por ejemplo, en el caso de Mango, antes de la suscripción del acuerdo marco en julio de 2018, ya se reportaba el trabajo conjunto de CCOO Industria y la empresa, en la primera visita de trabajo a la cadena de suministro de Mango en

Turquía el año previo,⁴ la cual involucró al responsable de los acuerdos marco de la Secretaría Internacional de CCOO de Industria y al responsable del área de responsabilidad social empresarial de Mango, quienes previamente habían diseñado un plan de trabajo y las actividades que realizarían durante las visitas a tres fábricas en Estambul. Lo mismo ocurrió con El Corte Inglés, con el que en 2019 reportaban una visita conjunta a fábricas de Bulgaria y Rumanía,⁵ destacando que habían realizado actividades previas en Marruecos, Portugal, Turquía e India, y también con Tendam. Este proceso de acercamiento entre las partes fue el que luego permitió formalizar en un documento las actividades que realizaban, y las prerrogativas que en los hechos las empresas venían otorgando a las organizaciones sindicales.

Finalmente, un hecho muy importante que merece mencionarse es que tres de los cuatro acuerdos marco han sido celebrados directamente con organizaciones sindicales españolas, por CCOO Industria y UGT-FICA, solo el acuerdo marco global de Inditex fue suscrito desde su origen con una federación sindical internacional, y así se ha mantenido en el caso de los acuerdos posteriores, aunque esa «distancia» de las organizaciones sindicales nacionales ha sido superada en este último caso con la creación del Comité Sindical Global y del Comité de Coordinación, con representantes de las principales zonas del mundo en las cuales Inditex se provee de los productos que comercializa, comités que tienen reservada la participación de dos representantes de organizaciones sindicales españolas.

Resulta interesante analizar este tema pues al ser el de Inditex el único acuerdo con esa estructura parecería a simple vista que los acuerdos posteriores de Mango, El Corte Inglés y Tendam, no lograron llegar al nivel de innovación obtenido por el primero, pero esto no es tan preciso y la afirmación pierde peso si se tiene en cuenta a las partes intervinientes en cada acuerdo en representación de las organizaciones sindicales. CCOO Industria y UGT-FICA son dos federaciones sindicales españolas, por lo que sería complicado que se comprometan a conformar órganos para la ejecución del acuerdo que involucren a organizaciones sindicales de otros países. Además, afortunadamente existe un buen nivel de coordinación en-

⁴ GARRIDO SOTOMAYOR, V., «Aproximación a la cadena de suministro de Mango en Turquía», CC.OO. Industria, Madrid, 2017, pág. 3.

⁵ GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I., «Aproximación sindical a la cadena de suministro de El Corte Inglés en Bulgaria y Rumanía», CC.OO. Industria, 2019, pág. 3.

tre las organizaciones sindicales nacionales y la federación sindical internacional, y en la actualidad, el Coordinador de los Acuerdos Marco Internacionales con Mango, El Corte Inglés y el Grupo Tendam para CCOO Industria es también Co presidente mundial de los sectores textil, vestuario, piel y calzado, y Coordinador Global del Acuerdo Marco Global con Inditex para IndustriALL, esto implica que el nivel de coordinación entre organizaciones sindicales es mucho más amplio, y si consideramos que algunas fábricas elaboran productos para más de una de las empresas multinacionales mencionadas, el trabajo puede ser más efectivo, pues además la presión de las marcas se acrecienta en función al volumen que sus pedidos representan respecto al total de la producción de una fábrica.

5. COLOFÓN

Este trabajo ha buscado mostrar cómo en los últimos lustros se ha desarrollado una relevante relación entre las más importantes empresas españolas del sector de la moda y organizaciones sindicales españolas, que se ha visto reflejada en la suscripción de acuerdos marco globales, pese a las diferencias existentes entre las empresas, siendo Inditex la más importante empresa de moda rápida en el mundo (lo que explica el mayor y más antiguo desarrollo de la relación), mientras El Corte Inglés es un gran almacén que no se encuentra especializado en moda pero esta es un área clave para ellos, Mango es una empresa del sector moda que desarrolla actividades en menor escala que Inditex aunque ha estado mostrando un crecimiento acelerado, y Tendam realiza actividades en menor escala que Inditex y Mango, y no se dirige a un público masivo. Sin embargo, todas tienen en común el manejo de una cadena de suministro con fábricas y talleres externos ubicados en distintas partes del mundo, y eso es lo que ha motivado la preocupación y el interés desarrollado por las organizaciones sindicales de España, país en el que estas empresas tienen su matriz.

Los documentos presentados no tienen la capacidad de describir debidamente todo el trabajo realizado por las organizaciones sindicales españolas y por sus representantes, para el desarrollo de la relación con cada una de las mencionadas empresas, así como para la negociación, suscripción y ejecución de acuerdos marco que buscan proteger el respeto de los derechos humanos laborales de millones de trabajadores del sector textil y de confecciones alrededor del mundo.

Un trabajo de más de veinte años, no solo de éxitos sino también probablemente de muchos sinsabores y contratiempos. Y en ese esfuerzo, la presencia,

acción y entusiasmo de Isidor Boix han sido fundamentales. Su dedicación y compromiso han tenido un efecto positivo en muchos lugares, incluido el Perú. El caso Topy Top (2007), no hubiera podido ser resuelto de forma exitosa, con la reincorporación de casi cien trabajadores despedidos por haber querido constituir un sindicato, si su providencial intervención no hubiera permitido que Inditex (y luego Gap) conociera la situación y se le demandara la aplicación de su código de conducta. En este caso, más allá de que posteriormente esa empresa dejara de formar parte de la cadena de suministro de Inditex, el efecto final de exigir que Topy Top reconozca a la organización sindical, determinó que esta no desaparezca y pueda subsistir hasta hoy, casi veinte años después, mostrando el efecto positivo que puede generar un acuerdo marco global.

Este, como otros casos resueltos, muestra claramente que es posible que las empresas multinacionales, sobre todo en el caso de las cadenas de producción conducidas por los compradores, como calificaría Gereffi a las cadenas de Inditex, Mango, El Corte Inglés y Tendam, actúen coordinadamente con las organizaciones sindicales, para proteger los derechos humanos laborales de los trabajadores, en diversas partes del mundo.

LA DIRECTIVA EUROPEA DE DILIGENCIA DEBIDA COMO PALANCA PARA EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL*

FAUSTA GUARRIELLO

*Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro
e Diritto Transnazionale del Lavoro
Università degli Studi di Chieti e Pescara¹*

SUMARIO: 1. El sindicato como interlocutor necesario de la empresa multinacional sujeta a las obligaciones de diligencia debida. 2. La apertura de espacios de acción sindical en los ámbitos nacional, europeo y mundial: la evaluación de los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente en las cadenas de suministro. 3. ¿Qué sindicato en representación de qué trabajadores?

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano. La traducción del texto original en lengua italiana ha sido realizada por el profesor Juan Bautista Vivero Serrano.

¹ fausta.guarriello@unich.it

1. EL SINDICATO COMO INTERLOCUTOR NECESARIO DE LA EMPRESA MULTINACIONAL SUJETA A LAS OBLIGACIONES DE DILIGENCIA DEBIDA

LA APROBACIÓN el 9 de diciembre de 2025 del Paquete Ómnibus 1 por parte del Parlamento Europeo ha introducido cambios sustanciales de carácter negativo en la Directiva 2024/1760 sobre la diligencia debida de las empresas, aprobada hace poco más de un año. Es sabido que los detractores de la Directiva han seguido actuando tras su aprobación, ejerciendo una fuerte presión sobre las instituciones europeas para conseguir su derogación o una importante reducción de su alcance. La publicación del informe Draghi sobre la competitividad en septiembre de 2024 les proporcionó el argumento que necesitaban, repetido desde entonces como un mantra: la necesidad de simplificar la normativa, con el fin de aligerar los costes burocráticos para las empresas, especialmente las pequeñas, y aumentar así su competitividad a escala mundial frente a las empresas que no están sujetas a tales restricciones. El argumento caló en la nueva Comisión Europea que, al presentar en enero de 2025 la Brújula de la Competitividad, se comprometió a reducir en un 25% las cargas burocráticas que soportan las empresas (en un 35% para las pymes), empezando por las previstas en la Directiva 2022/2464 sobre la información en materia de sostenibilidad y en la Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad. El proceso de simplificación siguió su curso y, con una rapidez sin precedentes, dio lugar a finales de año al acuerdo modificativo surgido del diálogo tripartito entre las instituciones europeas, que contó con el voto favorable de una mayoría de derecha y de ultraderecha en el Parlamento Europeo.

Los daños causados en el marco normativo de la Directiva sobre la diligencia debida, aún no incorporada a las legislaciones nacionales y cuya transposición se ha aplazado un año más (hasta el 26 de julio de 2028), se pueden resumir así: ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva únicamente a las megacorporaciones, con más de 5000 empleados y más de mil quinientos millones de euros de facturación al año; eliminación del plan de transición climática; reducción drástica de la calidad y el número de partes interesadas que participan en el proceso de diligencia debida; ampliación de las disposiciones no derogables por las legislaciones nacionales; aligeramiento de la evaluación de los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente en las cadenas de suministro mediante un ejercicio exploratorio basado en el uso exclusivo de la información razonablemente disponible y sin obligación de solicitar información a las empresas de la

cadena; ampliación de los plazos de revisión de los planes de diligencia debida cada cinco años en lugar de cada dos; reducción del límite máximo de las sanciones impuestas a las empresas que incumplan las obligaciones de diligencia al 3 % de la facturación; abolición de la norma que prevé la interrupción de las relaciones comerciales con las empresas de la cadena de suministro responsables de violaciones graves y reiteradas de los derechos humanos y del medio ambiente; eliminación de las disposiciones que prevén un régimen parcialmente armonizado de responsabilidad civil por los daños sufridos por las víctimas de violaciones de los derechos humanos y del medio ambiente.

La demolición llevada a cabo por el paquete Ómnibus ha preservado el papel que la Directiva reconoce a los trabajadores, a sus representantes y a los sindicatos, tanto en la empresa matriz como en las filiales y en las cadenas de suministro globales. Por lo tanto, hay que partir de aquí.

El primer efecto relevante es una mayor laboralización de la Directiva, que no solo se refiere a cuestiones de gobernanza corporativa, sino también a la movilización de los derechos sociales y laborales, de los actores sociales y de las instituciones de protección del trabajo a nivel local, nacional, transnacional e internacional. La propia calificación de algunos derechos de los trabajadores como derechos humanos que la empresa responsable está obligada a respetar en todo el mundo, estableciendo mecanismos de prevención, eliminación o reducción de riesgos, reparación e indemnización de las víctimas, sitúa en el centro del dispositivo normativo a los objetivos sociales, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

Otro logro seguro de la Directiva, incluso en la versión mutilada por el paquete Ómnibus, es el concepto de empresa a efectos del ejercicio de la diligencia debida, que incluye la empresa matriz, sus filiales y toda la cadena de suministro: de hecho, en el diálogo tripartito no se aprobó la propuesta de la Comisión de limitar la responsabilidad de la empresa al primer eslabón de la cadena de suministro, con el que la empresa tiene relaciones comerciales directas. En este sentido, el objetivo de simplificación se centró en aligerar el proceso de evaluación de los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente, basado en un ejercicio exploratorio de las áreas de riesgo a partir de la información razonablemente disponible, y solo posteriormente en una evaluación en profundidad de los riesgos más graves o más probables a los que dirigir prioritariamente el plan de vigilancia.

Sin duda, la Directiva reconoce a los trabajadores y a sus representantes un papel esencial distinto al de otras partes interesadas: el artículo 7 prevé la par-

ticipación de los trabajadores y de sus representantes en la elaboración del plan de vigilancia por parte de la empresa matriz, basándose en la adopción de un enfoque de anticipación y gestión de riesgos. La política de diligencia debida de la empresa debe elaborarse mediante la consulta previa de los trabajadores de la empresa y de sus representantes, y debe articularse en una descripción del enfoque seguido también a largo plazo; en un código de conducta que contenga las normas y principios que deben seguir la empresa, sus filiales y los socios comerciales de la cadena; en la descripción de los procesos destinados a integrar la diligencia debida en las políticas empresariales y a aplicarla, incluidas las medidas destinadas a verificar el cumplimiento del código de conducta y a ampliar su aplicación a los socios comerciales.

La política de diligencia debida de la empresa debe actualizarse periódicamente, en particular cuando se produzcan cambios significativos. A tal fin, las empresas deben tener en cuenta los riesgos ya identificados y las medidas adoptadas para hacerles frente, así como las evaluaciones realizadas. La participación en la fase de elaboración de la política de diligencia debida coloca a los trabajadores de la empresa principal y a sus representantes (la referencia parece referirse a los órganos electivos de representación del personal previstos por la legislación o la práctica nacional) en una posición especial, en la cima de la pirámide o en el centro de la red de relaciones societarias y contractuales que vinculan a la empresa principal con las filiales y las empresas terceras de la cadena.

Por lo tanto, la política de diligencia debida parece centrarse en la empresa matriz o contratante, con la participación activa de sus empleados y de sus representantes: no hay duda de que la elaboración de la política empresarial de diligencia debida y del código de conducta que deben cumplir las filiales y las empresas de la cadena de suministro tiene una importancia fundamental en la difusión de las obligaciones de diligencia debida. Al tratarse de grandes empresas matrices, es de esperar que cuenten con representación del personal, al menos en lo que respecta a las empresas europeas. Pero la Directiva, a pesar de la firme oposición de poderosos *lobbies* empresariales árabes y norteamericanos, se aplica (y sigue aplicándose) también a las empresas no europeas que generan un volumen de negocios considerable en el mercado interior de la Unión: la existencia de representantes de los trabajadores en la empresa matriz no europea, a los que esta está obligada a involucrar en la elaboración de políticas de diligencia debida, puede resultar problemática.

Cabe señalar además que el artículo 7 se refiere únicamente a los trabajadores empleados por la empresa matriz y a sus representantes: por lo tanto, solo el personal de la empresa matriz y sus representantes participan en la elaboración del régimen de diligencia debida, y no los trabajadores empleados por las filiales y las empresas de la cadena de subcontratación, ni tampoco los trabajadores que no sean asalariados, a pesar de que los derechos humanos objeto de protección se refieren a un concepto amplio e inclusivo de trabajador, que incluye a los trabajadores autónomos y a los pequeños agricultores y artesanos. Por lo tanto, la primera fase de establecimiento de la política empresarial de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente debe tenerse muy en cuenta en la fase de transposición de la Directiva por parte de los ordenamientos jurídicos nacionales, con el fin de aclarar el alcance del núcleo jurídico-laboral del artículo 7 en lo que respecta a la consulta previa de los trabajadores y de sus representantes en la empresa sujeta a la diligencia debida.

El artículo 13 enuncia además el principio general de participación de todas las partes interesadas –los denominados «*stakeholders*»– en la realización de la debida diligencia: el paquete Ómnibus ha reducido considerablemente el número y la calidad de los *stakeholders* implicados *ex ante* en el proceso de diligencia debida, simplificando drásticamente, en beneficio de las empresas, la obligación de dialogar con las partes interesadas externas. De hecho, se han eliminado de la lista de partes interesadas los consumidores, los grupos y organismos cuyos derechos o intereses pueden verse afectados por los productos o servicios de la empresa o de sus socios comerciales, las instituciones nacionales de garantía de los derechos humanos y de protección del medio ambiente, y las asociaciones ecologistas².

Entre las partes interesadas que la empresa está obligada a consultar por ser «pertinentes» se incluyen los trabajadores de la empresa matriz, de sus filiales y de

² La simplificación adoptada con respecto al grupo de partes interesadas que participan en el proceso de diligencia debida ha respondido a la petición de las empresas, contra la que se han levantado las protestas de las partes interesadas eliminadas de la Directiva, especialmente las organizaciones de la sociedad civil, protagonistas activas de su aprobación. En la reclamación presentada ante la Oficina del Defensor del Pueblo Europeo, ocho ONG han cuestionado el método seguido por la Comisión, consistente en una consulta apresurada a puerta cerrada con representantes principalmente de intereses empresariales. A pesar de que se admitió el recurso, el paquete Omnibus 1 ha mermado el papel de las partes interesadas, consideradas un obstáculo para la aplicación concreta de la Directiva.

sus socios comerciales, sus sindicatos y los representantes de los trabajadores. Además de este núcleo de impronta laboral, también se incluyen las personas o comunidades cuyos derechos o intereses son (o pueden ser) directamente afectados por la actividad de la empresa, de sus filiales o socios comerciales y sus representantes legítimos. Las fases en las que las partes interesadas deben participar son las siguientes: recopilación de información sobre los riesgos potenciales o reales para los derechos humanos y el medio ambiente; definición del plan de prevención y mitigación/eliminación de los riesgos; la adopción de medidas adecuadas para remediar los impactos negativos. El paquete Ómnibus derogó las disposiciones que preveían la participación de las partes interesadas en la decisión de interrumpir o suspender las relaciones comerciales con los socios responsables de graves violaciones de los derechos humanos o del medio ambiente y en la definición de indicadores cualitativos y cuantitativos a efectos de seguimiento.

La norma establece criterios para que la consulta con las partes interesadas sea eficaz y transparente: la empresa debe proporcionar información pertinente y completa; las partes interesadas pueden solicitar información adicional, a la que la empresa está obligada a responder en un plazo razonable y de forma comprensible y adecuada; en caso de denegación, está obligada a justificar su negativa (art. 13.2); debe garantizar la confidencialidad y la protección del anonimato ante posibles represalias contra las personas que revelen impactos negativos potenciales o reales (art. 13.6). Un aspecto interesante de la disposición es la remisión a la normativa nacional en lo que respecta a la facultad de prever que las empresas puedan cumplir la obligación de involucrar a las partes interesadas mediante iniciativas sectoriales o multisectoriales, siempre que los procedimientos previstos en ellas respeten los criterios definidos en el artículo en cuestión y que, en cualquier caso, se consulte a los empleados de la empresa y a sus representantes.

2. LA APERTURA DE ESPACIOS DE ACCIÓN SINDICAL EN LOS ÁMBITOS NACIONAL, EUROPEO Y MUNDIAL: LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS Y EL MEDIO AMBIENTE EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO

Como se ha mencionado, además de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, la Directiva reconoce a los sindicatos como partes interesadas necesarias en los procesos de diligencia debida. El papel del sindicato es claramente diferente del papel participativo *lato sensu* de los representantes de los

trabajadores, que se lleva a cabo principalmente a través del instrumento de información y consulta³. La participación del sindicato en el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente adquiere mayor relevancia debido a la *función negociadora* que se le reconoce a nivel empresarial, sectorial e intersectorial. El principio de libertad sindical y el derecho conexo a la negociación colectiva, derechos humanos fundamentales mencionados en el anexo, constituyen al mismo tiempo un fin y un medio para la aplicación de la diligencia debida. La empresa responsable está obligada a respetar y hacer respetar por parte de sus filiales y cadena de suministro la libertad sindical, entendida como la libertad de las personas para afiliarse (o no afiliarse) a los sindicatos de su elección, no sufrir discriminaciones o represalias por su afiliación sindical, y desarrollar la actividad sindical, incluida la huelga. El principio de libertad sindical, recogido en el Convenio núm. 87/1948 de la OIT, constituye de hecho el principio rector del sistema de protección de los derechos humanos en el trabajo⁴, ya que solo a través de la libertad de asociación y la acción sindical es posible actuar en defensa de otros derechos de la persona que trabaja. Se trata también del derecho fundamental más expuesto a graves violaciones en muchas zonas del mundo debido a las leyes que limitan su ámbito de aplicación y a la existencia de prácticas antisindicales muy extendidas⁵.

³ La jurisprudencia francesa ha aclarado, al interpretar La ley sobre el *devoir de vigilance* del 27 de marzo de 2017, que la participación de los trabajadores y de sus representantes debe tener lugar antes de la adopción de la política empresarial, permitiendo un intercambio efectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, documentado mediante la redacción de actas que certifiquen su desarrollo real antes de que los órganos sociales deliberen al respecto: Cour d'Appel de Paris, 17 de junio de 2025, caso La Poste.

⁴ SANGUINETI RAYMOND W., MORATO GARCIA R. M., «L'accordo quadro globale di Inditex: una best practice di applicazione (anticipata) della direttiva sulla due diligence», en GUARRIELLO F. (Ed.), *Impresa responsabile e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, Milano, Franco Angeli, 2025, pp. 250 y ss. Sobre la categoría de los derechos humanos en el trabajo, véase BOGG A., COLLINS H., DAVIES A. C. L., MANTOUVALOU V., *Human Rights at Work*, Hart Publishing, 2024; SANGUINETI RAYMOND W., VIVERO SERRANO J.B. (Eds.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Cizur Menor, Aranzadi, 2023.

⁵ ITUC, Global Rights Index, 2025.

Sobre esta base, con el fin de promover los derechos humanos en el trabajo, las federaciones sindicales internacionales llevan más de veinte años adoptando la estrategia de negociar acuerdos marco con empresas multinacionales, comprometiéndolas a no interferir en los procesos de sindicalización de los trabajadores de las filiales y las cadenas de suministro (la denominada neutralidad). La mejora de las condiciones de vida y de trabajo en las cadenas de suministro se deja en manos del poder económico y organizativo de la dirección central⁶, de la formación, de la definición de procedimientos de reclamación, de visitas periódicas *in situ* y del seguimiento conjunto de la aplicación del acuerdo en las cadenas de suministro, gracias a la intervención activa de los sindicatos locales o, en los casos en que no existan, a la aportación de conocimientos de otras organizaciones de la sociedad civil. Esta práctica de negociación transnacional se ha desarrollado con el tiempo hasta llegar a la firma de más de un centenar de acuerdos marco mundiales («Acuerdos Marco Globales», AMG) y constituye hoy en día una *buena práctica* a la que la Directiva hace referencia específica en lo que respecta a la definición de procedimientos colaborativos de gestión de reclamaciones (art. 14, c. 6), mientras que las iniciativas sectoriales y *multistakeholder* se mencionan en varios pasajes como fuentes voluntarias complementarias de las obligaciones de diligencia⁷. Volvemos en breve sobre los espacios de acción que abre la Directiva a la negociación colectiva transnacional.

Si bien la experiencia de la firma de acuerdos marco en empresas multinacionales ha abierto objetivamente el camino a compromisos negociados para el respeto de los derechos humanos en la empresa y a lo largo de las cadenas de suministro globales, constituyendo un precedente útil en términos de conocimiento y *capacity building* para las empresas que hoy en día están sujetas a obligaciones de diligencia debida y para los sindicatos involucrados en este proceso, no deben pasarse por alto las limitaciones intrínsecas de estas experiencias, con vistas a superarlas en la fase de renegociación. En particular, en cuanto al contenido, estos acuerdos se refieren únicamente a los derechos humanos *en el trabajo* contemplados en los convenios fundamentales de la OIT, aunque en algunas empresas del

⁶ SANGUINETI RAYMOND, W., *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi.2022, pp. 43 y ss.

⁷ La práctica de los acuerdos marco globales se menciona en algunos pasajes de la Directiva (artículos 13.6, 14.6, 20.3 y 20.4).

sector químico y energético se aborda en ocasiones la cuestión de la transición ecológica y la mitigación del cambio climático⁸; en cuanto a la eficacia jurídica, la incierta vinculación de dichos acuerdos al sistema nacional de relaciones colectivas, con la aplicación del régimen jurídico previsto para los acuerdos de empresa o de grupo, y la ausencia de un régimen jurídico de derecho europeo, deja exclusivamente en manos de la buena voluntad de las partes la aplicación de las disposiciones de ejecución; por último, en cuanto a la aplicación efectiva, estos acuerdos ponen de manifiesto la necesidad de recurrir a la intervención de terceros mediante formas de mediación y ADR (como los *Puntos Nacionales de Contacto* previstos por la OCDE) en caso de disputas sobre la interpretación y la aplicación del acuerdo, como alternativa a las soluciones judiciales.

En cualquier caso, la colaboración entre empresas y sindicatos a nivel mundial ha puesto de manifiesto, en los casos más virtuosos, la conveniencia de una gestión compartida del riesgo de impactos negativos sobre los derechos humanos laborales. El interés que mueve a la empresa, a menudo como continuidad de las políticas de responsabilidad social de carácter unilateral, se refiere a objetivos de reputación en el mercado, pero también a necesidades organizativas de control de las cadenas de suministro, prevención de conflictos y reconocimiento de su propio modelo de relaciones laborales. El reto que plantea la nueva generación de acuerdos marco globales, como aclara bien el análisis del acuerdo Inditex⁹, caso líder en el sector de *fast fashion*, caracterizados por sistemas de supervisión conjunta y complejos mecanismos destinados a prevenir y resolver los conflictos con un método ascendente en las cadenas de suministro globales, radica en la capacidad de combatir eficazmente los fenómenos de violación de los derechos humanos o del medio ambiente en países donde tales violaciones se toleran y no se persiguen adecuadamente. La realidad de los países en los que no se reconocen los derechos humanos o estos son violados por las propias autoridades públicas, representa un enorme desafío para las empresas y los sindicatos que se comprometen, a través de la negociación, a velar por su cumplimiento. En particular, el

⁸ ZITO, M., *Diritto del lavoro e globalizzazione. Strategie e pratiche degli attori della contrattazione collettiva transnazionale*, Milano, Franco Angeli, 2025, pp. 86 ss.

⁹ GARCÍA LANDABURÚ, M. K., *La participación sindical en el control de las cadenas mundiales de suministro. El caso Inditex como referente internacional*, Albacete, Bomarzo, 2023.

sindicato nacional y/o la federación internacional que firman el acuerdo marco mundial comprometen su credibilidad en términos de capacidad de control de su cumplimiento efectivo a lo largo de la cadena de valor, de modo que las violaciones de los derechos humanos en las empresas de la cadena pueden repercutir negativamente en el compromiso común asumido por los signatarios.

Como se ha dicho, estas prácticas negociadoras se mencionan positivamente como precedente y punto de referencia fiable para la evaluación de riesgos, aunque la Directiva aclara que la adhesión de la empresa a un acuerdo global sectorial o multilateral no la exime de la obligación de consultar a sus empleados y a sus representantes (art. 13.6). A este respecto, cabe destacar que la referencia a estas prácticas negociadoras constituye, en sí misma, una forma de reconocimiento y de valoración, idónea para consolidar dichos acuerdos con el entramado jurídico de las obligaciones de diligencia debida, favoreciendo, por un lado, su difusión y, por otro, el refuerzo de su eficacia jurídica. En cuanto al primer aspecto, la prueba de esta fructífera interacción la proporciona la experiencia aplicativa de la ley francesa sobre el *devoir de vigilance*, en la que los sindicatos han recurrido al dispositivo, previsto por la ley, de denunciar a la empresa por falta de un plan de vigilancia, con el fin de instar el inicio de procesos de negociación destinados a la celebración de acuerdos marco mundiales¹⁰. En cuanto al segundo, no parece dudoso que el compromiso de negociación asumido por la empresa mediante la firma del acuerdo marco global también pueda utilizarse en la verificación del cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida como elemento de evaluación del comportamiento de la empresa y de moderación de las sanciones¹¹,

¹⁰ DAUGAREILH, I., «Il riconoscimento dei rappresentanti dei lavoratori come parti interessate dal diritto europeo in materia di dovere di vigilanza», en GUARRIELLO, F. (Ed.), *Impresa responsabile e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, Milano, Franco Angeli, 2025, pp. 230 ss.

¹¹ El artículo 27 de la Directiva, al hacer referencia a los conocidos principios de eficacia, proporcionalidad y disuasión de las sanciones, especifica que estas deben tener en cuenta la naturaleza, la gravedad y la duración de la infracción y la severidad del impacto negativo causado; las inversiones realizadas y el apoyo prestado por la empresa; *la colaboración establecida con otras entidades para hacer frente a los impactos negativos*; la escala de prioridades decidida para hacer frente a los riesgos; la existencia de infracciones anteriores; el ámbito de aplicación de las medidas correctoras adoptadas; los beneficios obtenidos o los costes ahorrados por la empresa como consecuencia de la infracción; cualquier otra

aunque la firma del acuerdo o la adhesión a iniciativas *multistakeholder* no exime *a priori* a la empresa de responsabilidad (art. 29.4). La Directiva sobre diligencia debida puede, por tanto, constituir el eslabón perdido para la difusión y el reconocimiento de la eficacia jurídica de los acuerdos marco mundiales, ya que su incumplimiento podrá invocarse en apoyo de las demandas destinadas a determinar la responsabilidad de la empresa por falta de vigilancia.

El papel del sindicato en la aplicación de los mecanismos de diligencia debida no se limita a las fases de identificación de riesgos, adopción de planes de prevención y mitigación de los impactos negativos y adopción de medidas correctivas a través del diálogo con la empresa, que, como se ha dicho, también puede tener carácter negociador. El sindicato es uno de los sujetos que pueden presentar una reclamación en virtud del artículo 14, apartado 2, letra b), cuando exista un temor legítimo de que las operaciones de la empresa, sus filiales o sus socios comerciales causen impactos negativos; así como entre los sujetos legitimados para presentar denuncias detalladas a la autoridad de control, de conformidad con el artículo 26, cuando tengan motivos para temer, basándose en circunstancias objetivas, que una empresa esté incumpliendo sus obligaciones en materia de diligencia debida. De conformidad con el artículo 29, apartado 3, letra d), el sindicato puede actuar ante los tribunales en nombre de las víctimas de violaciones de derechos humanos o de las normas de protección del medio ambiente para solicitar una indemnización por daños y perjuicios a la empresa responsable de la falta de vigilancia. Esta última disposición ha quedado anulada por la ola de simplificaciones introducidas por el paquete Omnibus 1, que ha suprimido la letra d) remitiendo a la normativa nacional de transposición de la Directiva la cuestión de la legitimación del sindicato u otros sujetos interesados para actuar ante los tribunales en su propio nombre o en nombre de las víctimas de violaciones de derechos humanos causadas por conductas dolosas o culposas de la empresa que no ha cumplido correctamente con su obligación de vigilancia.

Cabe hacer una reflexión sobre el papel de los sindicatos en la implementación de los procesos de diligencia debida. El sindicato, como contraparte natural de la empresa en los sistemas de relaciones laborales, tiene un papel muy particular en comparación con otras partes interesadas: tiene un poder casi exclusivo para ne-

circunstancia agravante o atenuante en relación con las circunstancias del caso (art. 27, apartado 2, letras a) a h)).

gociar con la empresa convenios colectivos destinados a mejorar las condiciones de trabajo y/o gestionar situaciones de crisis. En los treinta años de práctica de los acuerdos transnacionales firmados con empresas multinacionales el sindicato ha experimentado formas de solidaridad transnacional entre los trabajadores de la empresa matriz y los de las filiales y las cadenas de suministro repartidas por todo el mundo, mediante el uso del poder organizativo y de control de la multinacional para promover el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. La implementación de la Directiva de diligencia debida cuenta, por lo tanto, con un acervo de buenas prácticas a las que recurrir en los distintos sectores para establecer mecanismos consolidados de prevención de riesgos para los derechos humanos laborales¹² y, al menos en parte, para los riesgos medioambientales y climáticos. Las empresas multinacionales que llevan tiempo emprendiendo un serio proceso de negociación se encuentran ahora en ventaja en lo que respecta al mapeo de las cadenas y los riesgos, la adopción de planes de prevención y corrección, el uso de herramientas de seguimiento y la elaboración de indicadores pertinentes para evaluar los progresos realizados a lo largo del tiempo.

3. ¿QUÉ SINDICATO EN REPRESENTACIÓN DE QUÉ TRABAJADORES?

La definición de un marco normativo europeo sobre diligencia debida para las grandes y muy grandes empresas y sus cadenas de suministro globales constituye, al margen de las críticas por los compromisos a la baja que han salpicado la adopción de la Directiva en 2024 y, hoy, por la drástica revisión de la normativa por parte del primer paquete de simplificaciones, una novedad de gran relevancia a nivel mundial, el primer intento de imponer, mediante normas vinculantes, obligaciones de medios y, en algunos casos, obligaciones de resultado a empresas que hasta ahora solo estaban sujetas a normas éticas de adopción voluntaria. A

¹² Sobre la necesidad de recurrir al acervo de conocimientos adquiridos en más de veinte años de experiencia con los acuerdos marco globales a través de una acción sindical inmediata destinada a la aplicación de la Directiva y su mejora en el futuro, BOIX LLUCH, I., «Debida diligencia: próxima nueva Directiva europea», en <https://isidorboix.wordpress.com/2024/03/31/debida-diligencia-proxima-nueva-directiva-europea-para-el-trabajo-decente/>, que prefigura itinerarios concretos de acción para el sindicato a diferentes niveles.

la espera de la aprobación de un tratado internacional que haga jurídicamente vinculantes los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, la Directiva europea sobre debida diligencia es la única normativa vinculante a nivel supranacional, fruto tardío del llamado «efecto Bruselas»¹³, una manifestación de la capacidad de Europa para moldear el mundo a su imagen a través de su poder normativo¹⁴.

Las críticas dirigidas contra la Directiva se refieren a la vaguedad y la imprecisión de los términos utilizados para aludir a la necesaria participación de los sindicatos en la aplicación de las políticas empresariales de diligencia debida. Si las fases de participación en el proceso de diligencia debida se refieren a la adquisición y el intercambio de información con la empresa sobre la configuración de la cadena y la cartografía de los riesgos, la evaluación en profundidad de las áreas de riesgo más graves o más probables y su jerarquización, la preparación de medidas preventivas y correctivas adecuadas para los riesgos potenciales y reales, la facultad de negociar acuerdos que definan procedimientos de notificación y reclamación, la adopción de iniciativas sectoriales y *multistakeholder*, la Directiva no se preocupa por formalizar estos pasos, que quedan suspendidos en un limbo procedimental remitido a la iniciativa de las partes, en primer lugar la empresa matriz.

Esta vaguedad e imprecisión se debe al hecho de que no se trata de una normativa basada en el capítulo social del Tratado (como había propuesto la Confederación Europea de Sindicatos), sino en el mercado interior y la libertad de establecimiento, por un lado, y, por otro, en la consideración de la diversidad de los sistemas de Derecho del Trabajo y de relaciones colectivas en los Estados miembros. En otras palabras, la implicación de los sindicatos, así como de los trabajadores y sus representantes, no constituye el núcleo de la normativa sobre diligencia debida. La «participación significativa» de las partes interesadas a la que se refiere el artículo 13 se hace eco, en el lenguaje utilizado, de las disposiciones

¹³ BRADFORD, A., *The Brussels Effect: How the European Union Rules the World*, Oxford, OUP, 2020.

¹⁴ Una capacidad cada vez más escasa, como lo demuestran los repetidos aplazamientos de los plazos fijados durante el primer mandato de Ursula von der Leyen (2019-2024) como presidenta de la Comisión Europea, caracterizado por un «celo misionero», según las palabras del embajador de Brasil ante la UE recogidas en el artículo del Financial Times «*Brussels effect*» *backfires as EU regulations lose global clout*», del 15 de diciembre de 2025.

de carácter internacional, en particular los Principios Rectores de las Naciones Unidas, necesariamente vagos en cuanto a los instrumentos y derechos previstos por los distintos ordenamientos jurídicos para garantizar formas de participación en las decisiones empresariales. Por otra parte, la Directiva, incluso en la versión mutilada por el paquete Ómnibus, reconoce a los trabajadores y a sus representantes, incluidos los sindicatos, como parte fundamental de la empresa, distinguiéndolos de otras partes interesadas, en línea con el informe del Parlamento Europeo *Democracy at work* de noviembre de 2021, sin perjuicio de la normativa laboral, incluidos los convenios colectivos, como normativa especial, en particular el acervo comunitario en materia de información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.

El reconocimiento explícito de las múltiples intersecciones de la normativa sobre diligencia debida con el Derecho del Trabajo y con los espacios reconocidos a la acción colectiva no solo permite integrar la disciplina laboral con los objetivos de sostenibilidad, sino que favorece las iniciativas de adaptación y definición de modalidades formales de conexión entre la gobernanza empresarial y la participación de los trabajadores. El tema presenta aspectos de gran complejidad, ya que la empresa obligada a la diligencia debida en materia de derechos humanos es la empresa multinacional, centro estratégico y decisorio unitario, que presenta en la contraparte social una fragmentación de interlocutores sindicales a nivel local, nacional y transnacional. La inclusión de la cadena de valor en el ejercicio de la diligencia debida acentúa este desequilibrio de poder.

Lo que la Directiva no dice cuando menciona al sindicato, y tal vez no podía decir, es a qué sindicato se refiere: ¿a las *Global Union Federations*, que ya han firmado acuerdos marco mundiales con empresas multinacionales de diversos sectores?, ¿a los sindicatos nacionales, interlocutores habituales de la empresa matriz?, ¿a las federaciones sindicales europeas, que coordinan la actividad de los comités de empresa europeos? El enigma debe ser resuelto por los propios sindicatos, que estratégicamente deberían identificar cuál es el nivel pertinente de negociación con la dirección de cada multinacional, basándose en las relaciones históricas mantenidas con ella, también a través de formas de colaboración y sinergia entre sindicatos de diferentes niveles. Es evidente que pueden darse casos de competencia/conflicto entre sindicatos de diferentes niveles, cada uno celoso a su manera de la relación establecida con la dirección de la multinacional, así como pueden darse casos de ausencia total de contactos, situación que deja a la multinacional libre de elegir con quién dialogar sobre su política de diligencia debida.

La acción sinérgica entre diferentes niveles sindicales es una buena práctica, seguida en el pasado en el enfoque hacia las direcciones de empresas multinacionales con el fin de negociar un acuerdo marco mundial: se trata de una estrategia compleja, cuya iniciativa puede ser tomada por el sindicato nacional que mantiene buenas relaciones con la dirección de la empresa o por una federación global, que apuesta estratégicamente por las probabilidades de éxito de la negociación, el buen clima de relaciones laborales en la dirección central y la capacidad de control de las cadenas de suministro globales. La aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos a las cadenas de suministro globales parece situar en una mejor posición al sindicato internacional, que es consciente de las violaciones de derechos humanos más recurrentes que se cometen en diferentes zonas del mundo y en diferentes sectores. Por otra parte, cabe destacar que los sindicatos globales no disponen de los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar la fase de aplicación del acuerdo marco mundial y su seguimiento, por lo que necesitan, para esta actividad de carácter tendencialmente continuo, terminales *in situ* que señalen las dificultades de aplicación o las violaciones manifiestas del acuerdo. De hecho, uno de los objetivos de las federaciones globales no es solo garantizar el respeto de la libertad sindical por parte de la empresa matriz, las filiales y las empresas terceras con las que mantiene relaciones comerciales, sino también fomentar de esta manera la afiliación de los trabajadores de las cadenas al sindicato.

El vertiginoso aumento de los umbrales de empleo y facturación de las empresas sujetas a procesos de diligencia debida, como se ha mencionado, limita su ámbito de aplicación: el aumento de los umbrales y la ampliación de los plazos de aplicación han sido un caballo de batalla de los grupos de presión empresariales, motivados por la supuesta complejidad económica y organizativa de la puesta en marcha de sistemas de diligencia debida en materia de derechos humanos que no sean autorreferenciales, sino que dialoguen con instituciones y partes interesadas de diversa procedencia. La dificultad de aplicar la Directiva destinada a responsabilizar a las empresas por toda la cadena de suministro en lo que respecta a los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente (un aspecto hasta ahora casi inédito, salvo en el caso de mecanismos voluntarios o de sectores específicos y circunscritos de alto riesgo), a la espera de las directrices de la Comisión Europea *ex art. 19*, destinadas a prestar apoyo a las empresas, a las autoridades nacionales de control y a las partes interesadas, confiere una ventaja relativa a los sindicatos, que han dedicado atención y experiencia al mapeo de los riesgos para los dere-

chos humanos laborales en las cadenas de suministro globales, experimentando desde hace tiempo prácticas de lucha contra ellos, incluso a través de iniciativas *multistakeholder*.

Sin duda, las federaciones mundiales son las entidades que cuentan con la mayor experiencia necesaria para realizar un mapeo adecuado de los riesgos para los derechos fundamentales en el trabajo, especialmente los amparados por la OIT. Sin embargo, estas entidades no se mencionan, salvo de forma indirecta a través de la referencia a los acuerdos marco mundiales, las iniciativas sectoriales y las iniciativas de múltiples partes interesadas. La referencia a las diferentes prácticas colectivas internacionales puede suponer un apoyo normativo a la difusión de dichos acuerdos, como se ha visto en la experiencia de aplicación de la ley francesa. Las federaciones sindicales europeas o mundiales tienen un papel importante que desempeñar en la identificación de las empresas que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva, en la reconstrucción de sus cadenas de valor y en la cartografía de los riesgos específicos que caracterizan a los distintos sectores, según el enfoque sectorial propio de la OCDE.

Una actividad de carácter meramente informativo, mediante la publicación de informes basados en información fiable, o una actividad compartida con las organizaciones patronales del sector en el marco del diálogo social europeo, podría constituir un resultado útil al que la empresa podría referirse en el ejercicio de cartografía de los riesgos en las cadenas de suministro globales. Como fruto de una recopilación de datos y de un análisis compartidos, un mapeo de riesgos sector por sector con indicación de las mejores prácticas adoptadas en materia de medidas correctivas puede constituir una base de datos útil para la propia Comisión, que está obligada a involucrar a las partes interesadas con la finalidad de promulgar directrices para la aplicación práctica de la normativa y, en la perspectiva indicada por la cláusula de revisión del artículo 36, c. 2, letra b), de proponer umbrales más bajos para la aplicación de la normativa de diligencia debida en lo que respecta al tamaño de las empresas y a los sectores más expuestos a riesgos para los derechos humanos.

Isidor Boix-Lluch, protagonista histórico del Acuerdo Marco Global de Inditex, uno de los acuerdos marco mundiales más complejos y articulados, convertido en un modelo para experiencias similares desarrolladas en un país, España, que en aquel momento carecía prácticamente de experiencias significativas de negociación transnacional y que ahora se encuentra entre los países líderes en la firma de acuerdos marco mundiales, lucha incansablemente por impulsar un

renovado protagonismo sindical en materia de diligencia debida. Si antes de la aprobación de la Directiva había señalado la dirección común de la propuesta con la actividad sindical a nivel internacional, instando a los sindicatos a todos los niveles a apoyar y mejorar la propuesta movilizándose junto a ONG, asociaciones y organismos de defensa de los derechos humanos, en particular del sur del mundo; tras su aprobación, sugirió al sindicato una serie de medidas concretas que debía adoptar para apropiarse de la Directiva, ocupando espacios de acción que, de otro modo, se dejarían en manos de prácticas empresariales, de empresas consultoras o de estándares normativos que nada tienen que ver con la acción sindical.

Propone una acción sindical en todos los ámbitos: desde el censo de las empresas multinacionales presentes en cada país, hasta el examen de los compromisos unilaterales de RSE y de los balances que se pueden obtener de los informes anuales, así como de las posibles disposiciones de los convenios colectivos aplicables a los distintos sectores; desde la comparación con dichas empresas para reconstruir las cadenas de valor globales hasta el último eslabón de la cadena, el trabajo a domicilio y la economía informal, hasta la propuesta de discutir con la dirección de cada multinacional el plan de aplicación de la Directiva con la intervención del sindicato; hasta la negociación de acuerdos tanto a nivel multinacional como nacional, que establezcan responsabilidades y derechos recíprocos entre las partes para el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y el medio ambiente, tomando como referencia los acuerdos marco globales existentes, con especial atención a aquellos que han supervisado la aplicación a lo largo del tiempo.

El vademécum subraya la necesidad de un enfoque sindical de naturaleza negociadora, inspirado en el principio de libertad contractual y no en la lógica del cumplimiento de una obligación legal, impulsado por el interés sindical en la defensa solidaria de los intereses de los trabajadores de toda la cadena de valor, pero que tenga en cuenta el interés concreto de la empresa en la celebración del acuerdo, consciente de las cargas y la responsabilidad de su implementación:

«Para todo ello, es esencial que la intervención, propuesta y movilización sindicales para la negociación y el acuerdo no se planteen sólo desde la perspectiva de aplicación de una norma vinculante, sino desde la asunción del propio interés sindical y del presumible empresarial. Interés sindical ciertamente solidario, pero conscientes de que la globalización de los derechos del trabajo y ambientales interesan no sólo a los destinatarios de la solidaridad sino también a los llamados a practicarla».

En el marco de una acción sindical global, Isidor recomienda una rápida transposición de la Directiva a nivel nacional con la contribución activa de los

sindicatos, así como el desarrollo de una reflexión *autopoiética* también en el ámbito empresarial, la maduración de las decisiones ya tomadas en la dimensión unilateral de la RSE y la evaluación de la experiencia de las empresas multinacionales que han firmado acuerdos marco globales, con el fin de poner de relieve el interés de la empresa en la celebración de dichos acuerdos.

Como precursor de una experiencia de negociación con una empresa multinacional en constante evolución y coordinador de la actividad de supervisión de su implementación a nivel global, Isidor es un ejemplo de valentía e innovación en el ámbito de la construcción de relaciones solidarias internacionales y de perseverancia en el cumplimiento de estos objetivos y valores, sin olvidar que la tarea del sindicato es alcanzar los mejores acuerdos posibles para la protección de los derechos de los trabajadores, independientemente del lugar del mundo en el que desarrollen su actividad.

EL ACUERDO MARCO GLOBAL DE INDITEX COMO INSTRUMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA EUROPEA DE DILIGENCIA DEBIDA*

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Salamanca

ROSA MARÍA MORATO GARCÍA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo

Universidad de Salamanca

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano. Una primera versión de este artículo ha sido publicada, bajo el título de «El Acuerdo Margo Global de Inditex: una *best practice* de aplicación anticipada de la Directiva de diligencia debida», en el número 132, correspondiente a enero de 2025, de la revista *Trabajo y Derecho*. Asimismo, una traducción del texto al italiano ha aparecido en la obra colectiva *Impresa e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, dirigida por la profesora Fausta Guarriello (Milano, F. Angeli Ed., 2025, págs. 250-268).

«... el necesario reequilibrio mundial en la producción, en el comercio y también en las condiciones de vida tiene ya positivas expresiones.

Instrumento decisivo para este reequilibrio son los derechos de los trabajadores del sur, esencialmente los de libertad sindical y negociación colectiva, es decir los derechos (...) para poder decidir los nuevos equilibrios en la distribución de la riqueza que se crea en los países emergentes.

Unos derechos que interesan (...) también (...) a los trabajadores del norte, precisamente por este reequilibrio mundial al que contribuyen».

Isidor Boix, *Por un sindicalismo europeo que asuma su dimensión mundial*, 2012

SUMARIO: 1. Un instrumento que anticipa y al propio tiempo desarrolla el modelo de diligencia debida obligatoria introducido por la Directiva 2024/1760. 2. Las colosales dimensiones de Inditex y el difícil control de su cadena de suministro. 3. El sindicato como socio estratégico a los efectos de suplir las limitaciones de los tradicionales sistemas de auditoría. 4. Un instrumento revolucionario: el Acuerdo Marco Global de Inditex. 5. La consolidación del modelo: el Protocolo para la aplicación del Acuerdo Marco Global entre IndustriALL Global Union e Inditex. 6. Implementación en el actual escenario regulador europeo.

1. UN INSTRUMENTO QUE ANTICIPA Y AL PROPIO TIEMPO DESARROLLA EL MODELO DE DILIGENCIA DEBIDA OBLIGATORIA INTRODUCIDO POR LA DIRECTIVA 2024/1760

LAS PÁGINAS QUE SIGUEN, a través de las cuales los autores queremos expresar nuestro reconocimiento y homenaje a *Isidor Boix*, figura pionera y fundacional dentro del proceso de construcción de herramientas potencialmente eficaces para el desarrollo de la acción sindical transnacional que el nuevo modelo productivo articulado en torno a las cadenas globales de valor reclama, están dedicadas al análisis de las relaciones entre el sistema de participación sindical en el control de la red mundial de contratistas y proveedores de Inditex, introducido a partir de 2007 por el Acuerdo Marco Global de esta multinacional española, en cuya gestación nuestro homenajeado tuvo un papel decisivo, y el modelo de euro-

peo diligencia debida obligatoria de las empresas, introducido a través de la *Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad*.

A los efectos de llevar a cabo este análisis, lo primero que debe resaltarse es que la aprobación de la referid Directiva, impensable no mucho tiempo atrás, representa un acontecimiento de la mayor magnitud dentro del devenir de las instituciones jurídicas de la Unión Europea. Dirigida a establecer «las obligaciones que incumben a las empresas en relación con los efectos adversos, reales y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de dichas empresas», según se lee en su artículo 1, esta norma es portadora de una auténtica revolución desde varias perspectivas.

La primera de estas perspectivas es la de la manera de hacer negocios y construir empresa en la Unión Europea, que deja de tener como paradigma la sola búsqueda de resultados económicos para orientarse hacia la paralela satisfacción de objetivos sociales y medioambientales. A su lado es preciso tener en cuenta también el cambio que introduce en la delimitación del espacio hacia el que han de proyectarse esas preocupaciones, que se prolonga ahora más allá del estrecho perímetro de las operaciones desarrolladas por la propia empresa, hacia el amplio espacio ocupado por todos los sujetos con los que esta mantiene relaciones corporativas o comerciales para el desarrollo de sus actividades. Lo más importante, con todo, es la transformación que conlleva de las que hasta ese momento venían constituyendo prácticas voluntarias de responsabilidad social de las grandes empresas, fruto de la preocupación de estas por el respeto de los derechos humanos y la conservación del planeta, espoleada por la presión de los consumidores o incentivada por la labor orientadora de determinadas organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas y la OCDE. Estas pasan a ser ahora objeto de obligaciones jurídicas, cuyo incumplimiento puede precipitar la asunción de responsabilidades por parte de las mismas.

Este carácter innovador no debe hacernos perder de vista que la Directiva constituye, en realidad, la expresión más evolucionada de un proceso de construcción de herramientas orientadas a regular las condiciones básicas con arreglo a las cuales debe prestarse el trabajo al interior de las cadenas globales de suministro de las grandes empresas, cuyo punto de arranque hay que situarlo bastante tiempo atrás.

Este es un proceso que se inicia a mediados de los años noventa, cuando se extendió la conciencia en torno a las negativas consecuencias que la globalización

podía tener sobre los derechos de los trabajadores, a partir de la decisión unilateral de las propias empresas de impulsar, al calor de las denuncias de la sociedad civil, una serie de mecanismos de naturaleza privada, como las declaraciones unilaterales y los códigos de conducta, con el fin de exigir a sus contratistas y proveedores extendidos a lo largo del planeta el respeto de una base mínima de derechos laborales, coincidente con los estándares considerados fundamentales por la OIT. Esta dinámica continuará, ante la insuficiencia de estas iniciativas, en muchos casos más publicitarias que eficaces, con el lanzamiento de un conjunto de instrumentos internacionales dirigidos a promover la puesta en marcha por las empresas de procesos de diligencia debida encaminados al alcance de ese objetivo, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE, ambos de 2011, o la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, de 2017, que optaron por extender su radio de acción al conjunto de los derechos humanos, bien que sin descuidar el papel nuclear que corresponde a los asociados al trabajo.

Hasta llegar, luego de la tragedia de Rana Plaza de 2013, a la aprobación de una serie de normas nacionales que convierten esa recomendación en un deber jurídicamente exigible, como la Ley francesa del deber de vigilancia de 2017 y la Ley alemana de diligencia debida de las empresas en las cadenas de suministro de 2021, que constituyen los antecedentes inmediatos y la causa eficiente del lanzamiento del proceso que terminará con la aprobación de una norma comunitaria inspirada en la misma idea.

El efecto de esta evolución ha sido la progresiva conformación de un sistema de regulación multinivel del trabajo prestado al interior de las cadenas de valor de las grandes sociedades, basado en el juego combinado de una galaxia de instrumentos reguladores de muy diverso origen –privados y públicos, nacionales e internacionales, unilaterales y pactados, de *soft* y de *hard law*– todos ellos orientados hacia el mismo objetivo: corregir los desequilibrios sociales generados por la globalización, utilizando como herramienta fundamental para ello el poder de las propias empresas sobre sus redes de colaboradores y socios comerciales extendidas por todo el mundo. El objetivo de este sistema no es, así pues, imponer «desde fuera» el respeto de esos derechos en todos los países mediante la aplicación de medidas coercitivas, sino servirse del poder de mercado de las empresas, y en particular de las que se sitúan al frente de ese tipo de redes, para conseguir su aplicación a escala global.

De hecho, la diligencia debida es la herramienta técnica a través de la cual los instrumentos internacionales y las normas estatales y comunitarias buscan, primero recomendar y luego exigir, la puesta en marcha por esas empresas de las medidas que resulten necesarias para prevenir o mitigar la materialización de impactos negativos sobre los derechos humanos, y en particular los laborales, en el entero espacio de sus operaciones, productos o servicios, sin importar dónde puedan tener lugar y cuál sea el sujeto que los lleve a cabo.

El convencimiento que subyace a todo ello es el siguiente: en la actualidad no existe ningún poder externo al de las propias empresas, ni estatal ni internacional, que sea capaz de replicar la estructura de sus cadenas mundiales de suministro y someterlas a una regulación unitaria. Es por esta razón que lo que pretenden los instrumentos reguladores de la diligencia debida no es tanto desautorizar la dinámica de creación de instrumentos reguladores de naturaleza privada y aplicación transnacional desarrollada por las casas matrices de las grandes compañías en los años precedentes, sino tratar de encauzarla, primero a través de la persuasión y luego de la imperatividad, hacia todas las actividades generadoras de riesgos, ofreciendo a la vez un conjunto de parámetros que sirvan para orientar su puesta en práctica.

Esta ha sido una evolución que ha venido acompañada de un paralelo enriquecimiento del diseño de esa clase de instrumentos por las empresas de los sectores más expuestos al escrutinio público y, por tanto, sujetos a un mayor nivel de riesgo de verse envueltas en acusaciones de vulneración de los derechos humanos de sus trabajadores con ocasión de la fabricación de los productos que llevan sus marcas. Este ha sido el caso, en particular, de algunas de las más importantes empresas europeas del sector textil y de la confección, donde ha ido cobrando cada vez más fuerza, desde finales de la primera década del presente siglo, la implementación de sistemas de control «desde la base» de sus proveedores y contratistas, en el marco de los cuales se reconoce un relevante papel a los trabajadores de sus cadenas de suministro y las organizaciones que los representan a nivel local, nacional e internacional.

Aunque esta es una praxis que puede materializarse de distintas maneras, ha adquirido carta de naturaleza a través de la instrumentalización de una figura diseñada en principio para un objetivo distinto, como son los acuerdos marco internacionales suscritos por las casas matrices con las federaciones sindicales mundiales de rama de actividad. Es así como, frente al uso habitual de estos acuerdos como un mecanismo dirigido al establecimiento de las condiciones laborales a ser

respetadas en el espacio de los grupos multinacionales de empresas, emergerán posteriormente los acuerdos marco globales de garantía de los derechos laborales, y en especial de los de naturaleza colectiva, de los trabajadores de los proveedores y contratistas de las empresas que los suscriben.

Si bien el camino que ha llevado a la construcción de este innovador instrumento ha corrido en paralelo al lanzamiento de la diligencia debida y su transformación en un estándar de conducta obligatorio, no es difícil advertir la existencia de numerosos puntos de conexión entre ambos procesos. Tanto por sus objetivos, en el fondo confluyentes, como por sus fórmulas de plasmación, siempre apoyadas en el poder de mercado de las grandes compañías. Tan es así, que es posible sostener que dichos acuerdos están en condiciones de operar como una herramienta particularmente útil para promover una aplicación eficaz de los procesos de prevención y mitigación de riesgos e impactos adversos que deberán ser puestos en práctica por las empresas. Incluyendo dentro de estos los previstos por la Directiva de diligencia debida.

La mejor manera de corroborar esta afirmación es prestando atención a la experiencia que sustenta la aprobación y aplicación del primero de esos instrumentos: el ya referido *Acuerdo Marco Global de Inditex*, cuya primera versión, según se ha indicado, data del año 2007, bastante antes no solo de la aprobación de la Directiva sino incluso del lanzamiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, pese a lo cual su diseño y sus fórmulas de aplicación se encuentran plenamente alineadas con los objetivos de ambos, pudiendo ser considerado, en virtud de ello, una *best practice* de aplicación –por supuesto anticipada– de las previsiones de la norma comunitaria, como se podrá apreciar a continuación. A la vez que una herramienta de absoluta referencia para la construcción por las grandes corporaciones de sistemas de diligencia debida con capacidad efectiva de promover el respeto de los derechos humanos en sus procesos productivos de dimensión transnacional.

2. LAS COLOSALES DIMENSIONES DE INDITEX Y EL DIFÍCIL CONTROL DE SU CADENA DE SUMINISTRO

En los últimos años la multinacional española Inditex se ha convertido en la empresa líder del sector de la moda a nivel mundial. De ello dan cuenta los datos aportados por sus sucesivas memorias. Baste con indicar que en 2024 registró ventas por un total de 38.632 millones de euros en 214 mercados distintos, a tra-

vés de 5.563 tiendas propias, empresas franquiciadas y canales *on line*, las cuales vendieron más de 1.600 millones de prendas pertenecientes a ocho marcas principales, con un destacado papel de la marca Zara, emblema de la compañía. Este es un volumen de ventas que supone colocar nada menos que una prenda por cada cinco habitantes del planeta¹.

Buena parte del éxito de esta empresa se explica por su particular modelo de negocio, basado en la rapidez para adaptar sus productos a las últimas tendencias de la moda y la evolución de los gustos de sus clientes mediante la renovación constante de sus catálogos y la oferta incesante nuevas prendas a través de su red de tiendas y puntos de venta extendida por buena parte del globo. Es lo que se conoce como *moda rápida*, *pronto moda* o *fast fashion*. Una fórmula que, aunque ha sido replicada por otras grandes marcas, tiene en Inditex su principal exponente.

Los buenos resultados de esta compañía no se explican, sin embargo, solo por su enorme capacidad para adaptar el diseño sus productos a una demanda global cada vez más dinámica y cambiante. Tan relevante como lo anterior resulta el hecho de que las prendas que comercializa sean elaboradas y comercializadas a precios que las hacen asequibles para el gran público, poniendo así la moda al alcance de muchos.

¿Cómo consigue Inditex producir moda a precios reducidos?

La clave está en el sistema de producción y comercialización de las prendas que llevan sus marcas. Este es un sistema que se basa en la retención por la multinacional ibérica y sus filiales de las fases de mayor valor añadido y menores requerimientos de personal (en especial las de diseño y comercialización) y el recurso a proveedores y contratistas situados en destinos con costes laborales reducidos de las fases de menor valor añadido y más intensivas en el uso de trabajadores (particularmente las relacionadas con la fabricación). Esto determina que Inditex tenga una plantilla directa de 162.083 trabajadores, en su inmensa mayoría personal empleado en sus tiendas, puesto que solo 700 de ellos son diseñadores. Mientras que cuenta con una amplísima cadena de suministro, compuesta, según datos correspondientes a 2024, por 1.733 proveedores y fabricantes titulares de

¹ De acuerdo con los datos que figuran en la Memoria Anual 2018, última en la que se ofrece esta información. Teniendo presente el aumento de la facturación, cabe presumir que dicha cifra ha aumentado en los años posteriores. Puede consultarse en: https://static.inditex.com/annual_report_2018/es/.

6.615 fábricas situadas en más de cincuenta países², para los que trabajan más de tres millones de trabajadores, un 50% de los cuales participan directamente en la fabricación de sus productos. Casi diez veces el volumen de su personal directo.

El descrito es un sistema, muy común en el sector, que hace posibles muy importantes ahorros de costes, especialmente laborales. No obstante, supone también riesgos notables, no solo de carácter logístico. En un contexto global marcado por una dura competencia entre las empresas dedicadas a esta clase de actividades, el traslado de la producción hacia localizaciones remotas y menos protectoras implica también el riesgo notable de una dura competencia a la baja en las condiciones laborales que los proveedores pueden ofrecer a sus trabajadores, motivada por los muy ajustados precios que les son ofrecidos, de la cual pueden derivarse deficiencias notables de protección, cuando no situaciones de extrema explotación y vulneración de los más elementales derechos laborales, cuyo conocimiento público puede afectar a la reputación de las empresas, así como a su valor bursátil.

Por esta razón, en el año 2001, coincidiendo con el inicio de su cotización en bolsa, esta empresa lanzó su *Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos* con el fin de fijar un conjunto de estándares laborales básicos, coincidentes con el contenido de los más importantes convenios internacionales de la OIT, cuyo respeto se comprometió a exigir a todos sus socios comerciales. Una decisión que vino acompañada de un *Programa de Auditorías Sociales* dirigido a verificar su cumplimiento mediante visitas a las fábricas que se ha mantenido y desarrollado desde entonces y que determina que todo proveedor deba ser objeto de una auditoría previa y luego de auditorías periódicas, seguidas de planes de acción correctivos de detectarse incumplimientos, pudiendo incluso ser retirado en casos extremos. De hecho, cada año se realizan aproximadamente 6.000 auditorías de estas características.

Inditex advertiría rápidamente, sin embargo, las limitaciones de estas auditorías, que ofrecen apenas una «foto fija» de la empresa examinada, que no permite ir más allá de los incumplimientos puramente formales o más evidentes, además de centrarse exclusivamente en los proveedores y contratistas del primer nivel, sin

² Así queda reflejado en el *Inditex Group Annual Report*, publicado en 2025 y disponible en la dirección: https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/604197b9-50de-4f4f-ab84-c1e379cb3fd0/Inditex_Group_Annual_Report_2024.pdf?t=1741989136588

atender a los de los restantes niveles, donde el riesgo de vulneraciones se multiplica.

3. EL SINDICATO COMO SOCIO ESTRATÉGICO A LOS EFECTOS DE SUPLIR LAS LIMITACIONES DE LOS TRADICIONALES SISTEMAS DE AUDITORÍA

Las carencias de los sistemas de auditorías utilizados por Inditex, así como por la gran mayoría de las empresas multinacionales, adquieren mayor notoriedad si se tiene en cuenta la extrema complejidad y la acusada dispersión que caracteriza la conformación de la cadena de suministro de esta empresa, lo mismo que la de muchas otras de los más importantes sectores de la economía global.

En un escenario tan fragmentado como este, la sola reproducción de los sistemas de inspección que operan a nivel estatal no es suficiente para asegurar un control razonablemente eficaz del desempeño laboral de los socios comerciales. En realidad, este es un resultado que solo puede ser alcanzado contando con la colaboración de otro sujeto que sea capaz de replicar con su actuación la compleja estructura de los procesos productivos articulados en torno a las grandes empresas, cubriendo los espacios y las situaciones que permanecen ocultos a las visitas periódicas.

Este es un rol que puede ser cumplido de modo satisfactorio por el sindicato, dada su capacidad para agrupar a los trabajadores de todos los espacios en los que se localizan las cadenas de suministro de las grandes corporaciones. De ahí que pueda afirmarse que una de las maneras más efectivas de controlar el respeto de los derechos laborales fundamentales al interior de esas cadenas es facilitando la participación de los trabajadores que intervienen en ellas a través de las organizaciones que los agrupan, puesto que son estos quienes, debido a su ubicación al interior de las fábricas, conocen de manera directa lo que ocurre en ellas y pueden dar cuenta de las situaciones en las que esos derechos no son respetados.

La organización sindical está en condiciones de actuar, de tal forma, como un socio estratégico o un aliado, capaz de ofrecer a la empresa información de primera mano, particularmente útil para verificar el respeto por sus socios comerciales de los estándares de trabajo decente mundialmente aceptados. Esta es, por lo demás, una información susceptible de ser obtenida por la empresa en tiempo real, dada la presencia constante de los trabajadores en los centros de trabajo. Se consigue con ello abrir la posibilidad de un control permanente o continuo im-

posible de ser llevado a cabo por otras vías. Una ventaja a la que hay que sumar la mayor credibilidad que proporciona a las medidas que puedan ser adoptadas por la empresa el hecho de que los representantes de los trabajadores hayan intervenido en su diseño y actúen luego como garantes de su aplicación. Ningún sistema de verificación, ni interno ni construido a través de entidades especializadas, es capaz de asegurar este doble efecto.

La atribución de este rol fiscalizador a las organizaciones sindicales, así como sus potenciales efectos positivos, no siempre han sido pacíficamente aceptados, incluso por el movimiento sindical. Desde hace décadas se registran voces críticas, que la rechazan por considerar que supone convertir a los sindicatos en instrumentos funcionales al propósito de las empresas multinacionales de mostrar una «cara amable» ante los consumidores, atribuyéndoles facultades limitadas. Aunque este riesgo existe, tampoco es posible negar la potencialidad que tiene la participación sindical para cumplir, al lado del rol fiscalizador que interesa a la empresa multinacional, aunque también a los trabajadores, un muy relevante papel de promoción del despliegue de la organización sindical a lo largo de la cadena de suministro, contribuyendo a reforzar su presencia allí donde se encuentra implantada. Pero, sobre todo, permitiendo su ingreso en los territorios y las empresas donde no existe.

En cualquier caso, para cumplir adecuadamente su función, la participación sindical en el control del desempeño de los proveedores y contratistas deberá manifestarse en tres etapas y de tres maneras distintas. La primera se vincula con la definición de los compromisos asumidos por la empresa. El sindicato deberá en este caso intervenir en la identificación del cuadro de derechos cuyo respeto la misma se compromete a exigir a sus socios comerciales, plasmado normalmente a través de la formulación de un código de conducta dirigido específicamente a estos. Al lado de esta intervención inicial, un segundo momento, de crucial importancia, guarda relación con el desarrollo de la vigilancia. Como apuntan los documentos e informes elaborados por los protagonistas de esta clase de experiencias, la efectividad de esta vigilancia solo resulta posible si la multinacional asume una serie de deberes de colaboración con el sindicato, sin los cuales este no podrá cumplir satisfactoriamente esa función. En especial, el suministro de información sobre la composición de su cadena de valor y los planes y resultados de la aplicación de sus sistemas de auditoría y el acceso a los centros de trabajo y a la comunicación directa con los trabajadores que laboran en ellos. El círculo se cierra con la participación sindical en la definición y aplicación de las actua-

ciones correctivas, que resulta particularmente útil para la identificación de las más eficaces, la atribución de legitimidad a su aplicación y la verificación de su cumplimiento.

Esta participación de los sindicatos puede hacerse efectiva de diferentes maneras. No obstante, encuentra en la suscripción de un acuerdo marco internacional una fórmula idónea, incluso en aquellos sectores, como el textil y de la confección, caracterizados por una limitada presencia sindical y la construcción de redes de proveedores y contratistas extremadamente extensas y dispersas. De ello da cuenta la experiencia de las multinacionales españolas y singularmente la de Inditex, que se sitúa en el punto de arranque de esta práctica.

4. UN INSTRUMENTO REVOLUCIONARIO: EL ACUERDO MARCO GLOBAL DE INDITEX

Las limitaciones de los sistemas de auditorías para garantizar una eficaz aplicación de los compromisos en materia de trabajo decente a lo largo de las cadenas de suministro de las empresas multinacionales, de la cual serían expresión numerosos escándalos protagonizados por los fabricantes de importantes marcas mundiales, determinará la emergencia, a partir del cambio de siglo, de fórmulas nuevas de participación e involucramiento de los trabajadores y sus representantes, encaminadas primero a hacer frente a esa clase de situaciones conflictivas y más tarde también a prevenir su aparición. Como se acaba de indicar, en el proceso de construcción de estas fórmulas han cumplido un rol muy destacado las casas matrices de varias compañías españolas titulares de importantes marcas del sector de la moda, conjuntamente con los sindicatos del país y la federación sindical mundial de rama de actividad que los agrupa, con un protagonismo especialmente destacado de Inditex y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

El punto de arranque de este proceso hay que situarlo en el año 2002, cuando la Secretaría de Acción Sindical de la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de dicha confederación decidió, venciendo las reticencias de una parte del sector sindical, colaborar con Inditex en la solución de diversos problemas relacionados con la aplicación de su Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores Externos.

Esta fue una decisión impulsada por esa organización a partir del convencimiento en torno a su responsabilidad como sindicato del país sede de la casa matriz por las condiciones de trabajo que aplican las empresas integradas en la

cadena de suministro de la multinacional a la que pertenece. Esos problemas afectaron a varios contratistas y proveedores situados en países tan distintos como Portugal, Marruecos, Turquía, Camboya, Perú y China. En todos estos casos, la intervención sindical representó un punto de apoyo muy relevante, no solo para la determinación del verdadero alcance de los incumplimientos, sino para la construcción de soluciones que, además de afrontarlos de forma adecuada, contasen con el crédito que supone venir respaldadas por una instancia de representación de los trabajadores. Mención especial merecen aquí, por su carácter emblemático, los casos *Topy Top* (Perú) y *River Rich* (Camboya), relacionados con la defensa de la libertad sindical, y *Spectrum* (Bangladesh), vinculado a la reparación de las consecuencias del desastre industrial ocurrido en el establecimiento del mismo nombre.

La rápida y eficaz solución de los problemas planteados, que se alcanzaría en la mayor parte de los casos gracias a la intervención sindical, servirá para que Inditex despeje las dudas que venía manteniendo en torno a la conveniencia de institucionalizar esa colaboración mediante la suscripción de un acuerdo marco dirigido, no ya a fijar una serie de estándares laborales a ser respetados por sus filiales, sino a proyectar la aplicación de los compromisos en materia de trabajo decente exigidos a los proveedores y contratistas que fabrican sus productos a través de su código de conducta, sirviéndose de la participación sindical como «palanca» para conseguir este resultado.

El correspondiente instrumento, suscrito en 2007 con la federación sindical mundial representativa de los trabajadores textiles bajo la denominación de *Acuerdo marco internacional sobre derechos humanos y laborales fundamentales en la cadena de producción de Inditex*, y renovado en 2014 adoptando el nombre de *Acuerdo marco global relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex* y en 2019 con el más sencillo título de *Acuerdo Marco Global de Inditex*, en ambos casos ya con IndustriALL Global Union e incluyendo importantes mejoras, responde con claridad a este hasta entonces inédito esquema.

Su punto de partida se encuentra en el reconocimiento del «papel central de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva» y su consideración como «esenciales para desarrollar el cumplimiento sostenible y a largo plazo en las fábricas que suministran a Inditex» porque «brindan a los trabajadores los mecanismos para monitorear y hacer valer sus derechos en el trabajo y, como tal, sirven de base para promover relaciones laborales maduras». Es en función de esta valoración

positiva del papel que pueden jugar los derechos colectivos dentro del complejo universo de entidades que colaboran con ella, que Inditex «se compromete» ante el sindicato firmante «a utilizar activamente su influencia para garantizar que los proveedores y contratistas» que elaboran sus prendas «respeten los derechos humanos y, por tanto, los derechos laborales y sindicales en los centros de trabajo de la cadena de suministro» de la empresa.

Se abre de tal forma un camino no recorrido hasta entonces, centrado en la idea de que los trabajadores y sus organizaciones deben ser los «ojos y oídos» de los sistemas de supervisión, a los efectos de desvelar las malas prácticas que permanecen ocultas a las auditorías y permitir que estas lleguen rápidamente a conocimiento de la principal para que adopte las medidas correctoras que sean necesarias. El efecto final de todo ello es la creación de un espacio paralelo de control basado en la garantía del ejercicio de la libertad sindical y el intercambio constante de información, tanto entre los sindicatos de los distintos niveles, como entre estos y la matriz, que no niega ni desmerece las auditorías que vienen realizando la empresa, sino que contribuye a suplir sus evidentes carencias. Como consecuencia de ello, la libertad sindical deja de operar únicamente como uno de los derechos a proteger, para convertirse en una herramienta para asegurar el respeto de los demás derechos de los trabajadores en toda la cadena de suministro.

¿Cómo proyectar el respeto de la libertad sindical a lo largo de la toda cadena de suministro y cómo conseguir que los sindicatos asuman un papel relevante en el control de los proveedores y contratistas?

El modelo de participación sindical construido por el acuerdo se apoya en el reconocimiento en favor de IndustriALL Global Union, así como de los sindicatos locales afiliados a ella, de un conjunto de prerrogativas de carácter instrumental, todas dirigidas a facilitar la asunción por estas organizaciones de un relevante papel en el control del desempeño laboral de los proveedores y contratistas. Entre estas prerrogativas pueden ser citadas, en su versión más avanzada, las siguientes tres: a) el compromiso de Inditex de proporcionar anualmente a la federación sindical firmante del acuerdo, y a través de esta a las organizaciones a ella afiliadas en sus ámbitos respectivos, información sobre las fábricas que integran su cadena de suministro, incluyendo todos los datos necesarios para su identificación y para que las mismas puedan llevar a cabo con conocimiento de causa la labor de vigilancia que se les encomienda; b) el deber de los contratistas y proveedores de permitir el acceso a esas fábricas a los representantes de esas organizaciones, actuando Inditex como garante y facilitadora del ejercicio de este derecho; y c) la

obligación de las partes de informarse mutuamente de cualquier incumplimiento que no haya podido ser resuelto a nivel de fábrica, con el fin de que pueda ser puesto en marcha de la manera más temprana posible un plan de remediación.

Los mecanismos mencionados en primer y segundo lugar tienen su origen en la suscripción en 2012 de un novedoso *Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en la cadena de producción de Inditex*. Esta se produjo luego del escándalo generado en Brasil por el traslado no autorizado de parte de los encargos de esta empresa a talleres que ocupaban inmigrantes clandestinos procedentes de Bolivia, que puso de manifiesto la necesidad de fortalecer el control sindical de la cadena de suministro. Posteriormente el contenido de este protocolo sería incorporado a la versión de 2014 del acuerdo, que los recogió en un anexo.

Con anterioridad, la dinámica de cooperación instaurada entre las partes permitió a estas sentar las bases de un original método de trabajo, que luego se convertiría en una herramienta de particular utilidad para la aplicación del acuerdo marco. Este método se basa en la realización de acciones de verificación de la implantación de la libertad sindical y la negociación colectiva en la cadena de suministro, por lo general a través de visitas a las fábricas de delegaciones conjuntas de Inditex e IndustriALL, en el marco de las cuales estas deberán entrar en contacto con el personal directivo de las empresas y los trabajadores, así como con los representantes de estos, cuando los hubiere. Esta es una praxis que ha cristalizado en la realización de un importante volumen de visitas a fábricas proveedoras situadas en muy distintos países, que no solo han permitido recabar información de primera mano sobre las características de la red de empresas colaboradoras de Inditex, sino resolver numerosos conflictos y problemas de aplicación del acuerdo, contribuyendo así a promover la implantación del sindicalismo y su actuación en defensa del trabajo decente en los más de cincuenta países en los que esta empresa tiene desplegada la fabricación de sus productos.

Particular importancia revestiría desde un primer momento, asimismo, la puesta en marcha de programas de formación sindical, a los que se incorporó un sistema de elección directa de los trabajadores participantes que era en sí mismo una fórmula de promoción de una primera instancia de representación capaz de actuar como el embrión para la futura formación de un sindicato en el centro de trabajo. El objetivo era en este caso, no solo avanzar en el despliegue de la organización sindical en la cadena de suministro, sino favorecer la construcción de una relación de estable de colaboración entre los sindicatos locales con presencia

en las fábricas y talleres y la federación sindical mundial, así como de ambos con los representantes de la multinacional en el correspondiente espacio geográfico, con el fin de pasar de la sola denuncia de los problemas a la asunción de niveles de corresponsabilidad sindical en la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los centros de producción desplegados por el mundo.

Este novedoso esquema de colaboración fue objeto de ulterior desarrollo mediante la suscripción en 2016 del denominado *Contrato marco de expertos sindicales*, a través del cual fueron objeto de regulación las funciones del *coordinador general* del acuerdo y la contratación por IndustriALL de un conjunto de técnicos encargados de impulsar la aplicación del mismo en determinadas áreas geográficas, consideradas estratégicas para la compañía, en las que esta tiene desplegados equipos de trabajo pertenecientes a su Departamento de Sostenibilidad (los denominados *clusters* de Inditex, diez en total), corriendo sus salarios y los gastos ocasionados por el desarrollo de sus actividades por cuenta de esta empresa.

Con todo, la plena consolidación del modelo de control sindical de la cadena de suministro introducido por Inditex en 2007 se producirá luego de la renovación en 2019 del Acuerdo Marco Global, mediante la suscripción en 2022 del *Protocolo para la aplicación del Acuerdo marco global entre IndustriALL Global Union e Inditex*. Este es un documento único en su género cuyo propósito es proyectar hacia el futuro la experiencia acumulada a lo largo de dos décadas de trabajo en común, mediante la creación de una completa estructura de gobernanza sindical del acuerdo marco, articulada en torno a un *Comité Sindical Global* representativo de los trabajadores de toda la cadena de suministro, y la regulación detallada de los principales elementos de dicho modelo, con particular atención al procedimiento de ejercicio del derecho de acceso sindical a las fábricas proveedoras y al sistema de resolución de los incumplimientos del acuerdo.

La importancia de este instrumento es de tal magnitud que conviene que dediquemos la última parte de este estudio al análisis de su contenido.

5. LA CONSOLIDACIÓN DEL MODELO: EL PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO GLOBAL ENTRE INDUSTRIALL, GLOBAL UNION E INDITEX

El Protocolo de 2022 representa un avance significativo en la evolución de los compromisos de gobernanza laboral transnacional en el sector de la moda. Esta nueva versión incorpora modificaciones relevantes que le dotan de mayor opera-

tividad práctica respecto de la formulación anterior. Entre los principales cambios destacan: a) una estructura más definida y funcional que fortalece la interlocución de los órganos rectores y otorga mayor protagonismo a los sindicatos locales, lo que posibilita una aproximación territorializada y contextualizada a los conflictos; b) un procedimiento detallado para el acceso sindical a las fábricas proveedoras, superando la indeterminación que caracterizaba al protocolo de 2012; y c) una mayor claridad en los mecanismos para abordar y resolver incumplimientos del Acuerdo Marco Global, estableciéndose fases de actuación, criterios para la activación de medidas correctivas y vías de mediación.

Es evidente que la conformación de este modelo ha estado profundamente influida por la experiencia acumulada en la gestión de casos emblemáticos, pues ha servido de base para identificar los retos, evaluar las respuestas aportadas y proyectar mejores prácticas para la defensa efectiva de los derechos humanos laborales. Su principal propósito es el despliegue aplicativo pleno del Acuerdo Marco en la «cadena de suministro global» de Inditex; esto es, la incorporación sustantiva y operativa de los compromisos asumidos por la empresa matriz y la federación sindical signataria a lo largo de los diversos niveles de producción y aprovisionamiento global.

Desde una perspectiva funcional, el Protocolo articula objetivos específicos dirigidos a garantizar condiciones laborales decentes e impulsar la participación efectiva de los trabajadores mediante el diálogo social a nivel de clúster, país y fábrica, para generar un impacto tangible y positivo en sus condiciones de vida. Por un lado, el texto reconoce expresamente la necesidad de crear un entorno propicio para que los trabajadores puedan, por medio de sus representantes legítimos, incidir en la determinación de las condiciones laborales que les afectan directamente, sin sufrir represalias por ello. De otro, destaca como áreas de impacto prioritarias, sirviendo de puente entre los principios de diligencia debida y los estándares internacionales en materia de derechos laborales: a) la libertad sindical y la negociación colectiva en toda la cadena, junto con la prevención de situaciones de explotación y trabajo forzoso, objetivo fundamental en entornos de fragmentación y debilidad estructural de los sistemas de control institucional; b) la promoción de condiciones de trabajo y salarios dignos, previéndose salarios suficientes para cubrir necesidades básicas y la adopción de salarios de referencia basados en el salario digno cuando el salario mínimo legal resulte manifiestamente insuficiente; c) la erradicación de situaciones de discriminación, acoso y violencia de género en el lugar de trabajo, con mención específica a la protección

de trabajadores migrantes y refugiados; y d) en el campo de la salud y seguridad laboral, se propone atender a contextos de alto riesgo y articular inspecciones periódicas de seguridad para prevenir accidentes.

Asimismo, se hace referencia a la coordinación con otros acuerdos marco y con la OIT, con el objeto de establecer entornos institucionales propicios para la promoción efectiva del trabajo decente, destacando mecanismos de supervisión y resolución temprana de conflictos. En resumidas cuentas, la arquitectura operativa del Protocolo encarna una concepción avanzada del principio de diligencia debida, al situar la protección efectiva de los trabajadores «en el centro de la actividad» empresarial y erigirse como un modelo singular de gobernanza laboral transnacional con declarada vocación transformadora.

Para la aplicación efectiva del Acuerdo Marco Global en toda la cadena se dispone un entramado organizativo compuesto por varios órganos rectores con funciones complementarias:

- a) El *Comité Sindical Global* (CSG) es el órgano principal, formado por representantes sindicales de la sociedad matriz y de los países donde operan los proveedores, e integrado por clústeres sindicales regionales (África, América, Asia y Europa). Esta organización favorece el trabajo colaborativo, el seguimiento de condiciones laborales, el intercambio de información, la difusión de buenas prácticas y alertas sobre situaciones de incumplimiento, contando además con representantes sindicales locales que monitorean fábricas y actúan como intermediarios entre trabajadores, CSG y el equipo de sostenibilidad de Inditex. Entre sus funciones esenciales se encuentra la definición conjunta del plan de trabajo anual, en coordinación con Inditex, y la supervisión de su ejecución.
- b) El CSG se apoya en una instancia de *Coordinación*, compuesta por cuatro miembros: dos en representación de los sindicatos españoles de la matriz y dos designados por IndustriALL en representación de las organizaciones afiliadas en los países productores. Esta Coordinación actúa como enlace directo entre el CSG e Inditex.
- c) Dentro de esta estructura destaca también la figura del *Coordinador General*, seleccionado de entre los miembros de la coordinación y aprobado por Inditex. Este actor desempeña un papel fundamental en la operatividad del sistema: actúa como nexo entre IndustriALL, el CSG y la empresa, dirige la implementación del plan de trabajo y ejerce de facilitador central en la resolución de conflictos laborales.

- d) Se prevé la intervención de *Expertos Sindicales*, designados por sindicatos locales, cuya función se centra en garantizar el respeto a los derechos humanos laborales, para lo que tratarán de asegurar que las opiniones de los trabajadores sean escuchadas y consideradas en los procesos de toma de decisiones. Su papel principal consiste en proporcionar formación especializada en esta materia y asistencia técnica para la resolución de conflictos en el terreno.

Por otro lado, la metodología definida en el Protocolo gira en torno a una cuestión central: cómo garantizar el cumplimiento efectivo de los compromisos asumidos en el Acuerdo Marco Global en materia de derechos humanos laborales. Para afrontarlo, prevé un procedimiento específico de acceso sindical a los centros de producción, de modo que las visitas sobre el terreno permitan examinar condiciones laborales reales, cotejarlas con los estándares acordados y activar, en su caso, mecanismos correctivos vinculados a plazos concretos y a su correspondiente seguimiento. No se trata de inspecciones laborales oficiales, sino de un mecanismo de verificación propio, impulsado por la parte sindical y orientado a constatar el respeto de los derechos laborales esenciales. El bagaje adquirido desde la firma del primer Protocolo en 2012 se considera un respaldo empírico decisivo que confirma la utilidad del acceso sindical: más allá de la detección de incumplimientos, las visitas operan como catalizador de cambios efectivos al fomentar dinámicas de diálogo social que facilitan la resolución de problemas concretos y contribuyen a consolidar una cultura empresarial más respetuosa, especialmente en contextos nacionales donde la acción sindical es débil o afronta resistencias institucionales y empresariales.

Este núcleo procedimental se compone de cuatro fases, regidas por los principios de neutralidad, transparencia y objetividad:

- a) La *solicitud de acceso*: cuando el sindicato local detecta indicios de condiciones contrarias al trabajo decente y eleva una solicitud formal a la Coordinación, que examina su viabilidad. Al CSG le corresponde valorar la urgencia y gravedad del caso concreto, priorizando supuestos de acoso laboral, represión sindical o explotación. Una vez aprobada la solicitud, se informa a Inditex y a la empresa proveedora, acordando las condiciones para la visita a fin de asegurar que se desarrollará en un entorno seguro, libre de presiones y sin riesgo de represalias para los trabajadores.

- b) *Preparación de la visita:* Con carácter previo a la misma, los expertos sindicales realizan un análisis exhaustivo de la situación de la fábrica. Esta fase incluye la revisión de auditorías anteriores, denuncias presentadas y antecedentes de conflictividad laboral en dicho espacio. A continuación, se elabora un plan de trabajo (áreas que serán objeto de inspección, documentación a recabar y colectivos de trabajadores que serán entrevistados). La fábrica será informada de la visita con un mínimo de diez días de antelación, lo que permite coordinar aspectos logísticos y minimizar interferencias en la actividad productiva.
- c) *Desarrollo de la visita:* las personas designadas por el sindicato recorren las instalaciones verificando el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, prestando especial atención a las áreas de alto riesgo, como zonas de maquinaria pesada o de almacenamiento de productos químicos. El procedimiento adoptado impide abordar a los trabajadores en su puesto de trabajo, ni exponerlos a presiones directas. Las entrevistas se realizan de manera confidencial, en espacios seguros y fuera del control empresarial, para garantizar que los empleados puedan expresarse sin temor a represalias. Se pretende, en todo caso, identificar prácticas contrarias a los derechos laborales y se verifica también que el código de conducta esté traducido, visible y accesible a todos los trabajadores.
- d) *Elaboración de informes y seguimiento:* Finalizada la visita, la parte sindical participante y/o IndustriALL elaboran un informe detallado con los hallazgos obtenidos. Este documento se comparte con Inditex y con el CSG. En caso de detectarse incumplimientos, se diseña un plan de acción correctivo con plazos concretos y mecanismos de seguimiento. El Protocolo prevé que, de persistir o empeorar las irregularidades, «podría activarse de mutuo acuerdo una salida responsable» del fabricante/proveedor afectado, dejando así un margen de adaptación a las directrices del Acuerdo Marco Global y a las circunstancias de cada caso.

Finalmente, el segundo gran pilar del Protocolo es el conjunto de mecanismos específicos destinados a abordar y corregir incumplimientos detectados dentro de la cadena de suministro de Inditex, articulándose tres niveles progresivos: a) resolución a nivel local; b) actuación de segundo nivel; y c) implementación de planes de acción correctivos con vocación estructural y sostenible:

- a) La *resolución local* responde a la idea de que los conflictos deben resolverse en el ámbito más próximo posible a su origen, en la propia fábrica y con participación directa de los actores implicados. Así, cuando el sindicato local detecta un incumplimiento del acuerdo marco o del código de conducta, intervienen el sindicato local, el equipo de sostenibilidad de Inditex, el miembro del CSG del clúster geográfico y el experto sindical de la región (cuando exista), pudiendo acordarse medidas correctivas y su seguimiento.
- b) Si la resolución local no es posible o resulta insuficiente, se activa la *escalada del conflicto* mediante un canal de comunicación específico: el sindicato local comunica el incumplimiento al Coordinador General y al experto sindical del clúster. Si no se resuelve con prontitud, el Coordinador General traslada la denuncia a Inditex e IndustriALL, que evalúan conjuntamente la situación: se diseña un plan de acción correctivo a implementar en el menor tiempo posible, contemplando, entre otras medidas, procesos de negociación colectiva, programas de capacitación sobre derechos laborales y cumplimiento del Protocolo, y acciones de monitoreo y seguimiento continuado por los sindicatos e Inditex para asegurar la permanencia de las mejoras introducidas. En aquellos supuestos en que el incumplimiento persista, el Protocolo contempla la salida responsable de Inditex respecto del proveedor afectado, finalizando la relación comercial con una transición planificada para minimizar el impacto social y económico sobre la plantilla.
- c) Por último, en los casos más graves, o cuando el incumplimiento se reproduce en varias fábricas del mismo grupo empresarial, el Protocolo prevé *planes específicos de acción correctora* extensivos a todas las fábricas vinculadas al grupo afectado, orientados a modificar prácticas empresariales de forma sistemática y no solo a corregir una irregularidad puntual.

6. IMPLEMENTACIÓN EN EL ACTUAL ESCENARIO REGULADOR EUROPEO

Como se puede comprobar, la estructura tripartita que conforman el acuerdo marco, el protocolo y el código de conducta constituye un modelo singular de gobernanza transnacional en materia de derechos humanos laborales, que aúna mecanismos de vigilancia sindical, diálogo social y resolución de conflictos en contextos productivos especialmente complejos.

El despliegue de estas actuaciones ha demostrado ser un instrumento sumamente valioso para avanzar en el respeto de esos derechos en la cadena de suministro de Inditex. Aun así, la experiencia adquirida en zonas estratégicas pone de relieve que su efectividad continúa estando sujeta a condiciones estructurales que dificultan su plena aplicación. De hecho, se aprecian obstáculos significativos. De un lado, la heterogeneidad normativa entre países impide una aplicación homogénea del código de conducta en el conjunto de la red de proveedores. De otro, la escasa protección de la libertad sindical y la persistencia de prácticas antisindicales como los sindicatos amarillos, la resistencia al acceso sindical a las fábricas o las represalias contra los trabajadores denunciantes, erosionan los fundamentos mismos del diálogo social.

Los resultados obtenidos en estos años, no obstante, evidencian el potencial transformador del modelo cuando se logra activar adecuadamente. En 2024 se registraron casi 50 casos de posibles incumplimientos, para lo que se pusieron en marcha medidas correctoras a nivel de planta. En Camboya, por ejemplo, la reincorporación de decenas de trabajadores despedidos por actividad sindical, junto a la negociación de nuevos convenios colectivos, muestran que las intervenciones sindicales pueden generar impactos tangibles sobre la mejora de las condiciones laborales. Del mismo modo, la regularización de talleres clandestinos en Bangladesh y el refuerzo de la seguridad industrial en Turquía ilustran cómo la articulación entre diálogo, formación, monitorización y presión sindical se traduce en avances concretos hacia la garantía del trabajo decente. En esta línea, la agenda 2025 continúa la lógica operativa emprendida y apuesta por incrementar y formalizar la firma de convenios colectivos en las empresas proveedoras, mejorar los mecanismos de gestión de quejas, reforzar las investigaciones en caso de accidentes de trabajo, constituir comités contra el acoso en las fábricas y emprender acciones para la ratificación del Convenio 190 OIT³.

Lo anterior permite advertir cómo la participación sindical no solo constituye un componente principal de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales, en la medida que contribuye a que los intereses de los trabajadores sean contemplados en su planificación y puesta en práctica, sino que opera como

³ Datos ofrecidos por V. GARRIDO SOTOMAYOR, «Plan de trabajo y actividades. Año 2025. Implementación y seguimiento del Acuerdo Marco Global entre IndustriALL Global Union e Inditex», CCOO de Industria/IndustriALL Global Union, enero de 2025.

una herramienta especialmente apta para amplificar su eficacia material. De ahí que convenga recalcar que, a día de hoy, cuando el estándar normativo supranacional introducido por la Directiva es objeto de una «simplificación» que afecta a varios de sus componentes estructurales, incluidos los asociados al control de la cadena de suministro, el modelo Inditex-IndustriALL está en condiciones de operar como un importante contrapeso frente a esta clase de vaivenes regulatorios, que ponen en riesgo la trazabilidad y la rendición de cuentas a lo largo de las cadenas globales de suministro, aportando un anclaje práctico de referencia para la preservación de los umbrales de sostenibilidad y justicia social que la norma comunitaria pretende asegurar.

El modelo de control sindical de la cadena implementado por Inditex, para el que la labor sindical de Isidor Boix ha resultado fundamental, constituye, así pues, un referente capaz de preservar la trazabilidad necesaria para hacer posible la rendición de cuentas, erigiéndose en un precedente de alto valor estratégico, no solo por su aptitud para activar dinámicas de cambio en la forma de operar de los socios comerciales y proveedores, sino también por su condición de estándar operativo capaz de orientar la transposición y la aplicación práctica del marco regulatorio derivado de la Directiva, incluso luego de las modificaciones asociadas a *Ómnibus*. Al fin y al cabo, la intervención sindical coordinada resulta fundamental para fortalecer la organización y movilización de los trabajadores locales, garantizar el respeto efectivo de los derechos laborales amparados por la normativa internacional y promover estrategias conjuntas que aseguren el trabajo decente en las cadenas globales de suministro, no solo en el sector de la moda, sino en los más diversos sectores productivos.

LA TRANSNACIONALIZACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL: DEL ACUERDO MARCO GLOBAL DE INDITEX HACIA UN NUEVO CONVENIO DE LA OIT*

VÍCTOR GARRIDO SOTOMAYOR

Copresidente Mundial de IndustriALL Global Union

(sectores textil, vestuario, piel y calzado)

Coordinador de Acuerdos Marco Globales de CC.OO. (Industria)

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La transparencia y la trazabilidad en la actual reconfiguración de las cadenas mundiales de valor. Un imperativo para la defensa del trabajo decente. 3. Por un nuevo convenio de la Organización Internacional del Trabajo que garantice el trabajo decente en las cadenas globales de valor. 4. Los acuerdos marco globales: de la responsabilidad unilateral a la corresponsabilidad. 5.- El Acuerdo Marco Global de Inditex. Un hito en la relación sindical transnacional. 6.- Conclusión: hacia un nuevo paradigma de gobernanza global.

* La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España», financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.

1. INTRODUCCIÓN

LA TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL de los procesos productivos a escala global ha generado una reconfiguración profunda de las cadenas de valor, caracterizada por la deslocalización progresiva de sus actividades y la creación de redes transnacionales de producción. Esta metamorfosis del sistema productivo internacional presenta características distintivas que obligan a un análisis diferenciado entre los eslabones de producción -lo que convencionalmente se denomina «cadena de suministro»- y los circuitos de distribución y comercialización, donde ambas se integran en las cadenas globales de valor.

La subcontratación o deslocalización, ya sea parcial o total, de los procesos de fabricación ha proyectado la producción hacia una multiplicidad de países, frecuentemente distantes geográfica y culturalmente de los mercados de consumo final. Esta dispersión geográfica ha generado una arquitectura organizativa compleja y una intrincada red de relaciones, que abarca desde filiales directas hasta múltiples niveles de subcontratación, configurando lo que podríamos denominar como «capitalismo reticular», una estructuración contemporánea de las cadenas de valor, con sus características distintivas.

Las dimensiones cuantitativas de este fenómeno resultan elocuentes para comprender su magnitud e impacto global, con las cerca de 60.000 empresas multinacionales, que las Naciones Unidas, la UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo), según su informe anual -World Investment Report-, dice que operan en la economía mundial y que controlan, a su vez, una red global, de cerca, de 800.000 filiales en el extranjero. Integran en sus cadenas de valor a casi 1.600 millones de personas trabajadoras, lo que representa, aproximadamente, el 60% de la población activa mundial, sin embargo, esta integración es profundamente asimétrica: apenas el 3% de estas personas, forma parte de las plantillas directas de matrices y filiales, mientras que la inmensa mayoría se encuentra en los distintos eslabones de la cadena de suministro externalizada.

La relevancia económica de este modelo se manifiesta en su contribución al 60% de la producción global de bienes y servicios y al 80% de todo el comercio internacional. Un elemento especialmente significativo lo constituyen las aproximadamente 5.400-6.000 zonas francas identificadas, en el mundo, según la UNCTAD, distribuidas en más de 145 países y que emplean a más de 100 millones de personas trabajadoras, en espacios de prioritaria intervención empresarial debido a sus ventajas fiscales, laborales, de ubicación y tecnológicas. Un número

que sigue creciendo, especialmente en economías emergentes, y que refleja la profunda fragmentación geográfica de la producción industrial mundial.

Con un caso paradigmático que, como ejemplo, puede ilustrar mejor la dinámica de estas cadenas globales de valor, donde la multinacional española líder minorista del sector textil, el Grupo Inditex, en su cadena global de suministro acoge a más de 3,1 millones de personas, mientras que las personas que trabajan de forma directa en sus empresas, serían 162.083, en el año 2025.

2. LA TRANSPARENCIA Y LA TRAZABILIDAD EN LA ACTUAL RE-CONFIGURACIÓN DE LAS CADENAS MUNDIALES DE VALOR. UN IMPERATIVO PARA LA DEFENSA DEL TRABAJO DECENTE

En el contexto actual de globalización acelerada, donde la subcontratación y deslocalización de la producción, reconfiguran constantemente la división internacional del trabajo, la transparencia se convierte en una herramienta indispensable. La creciente complejidad de las cadenas de valor, caracterizada por múltiples niveles de subcontratación y una distribución geográfica dispersa, hace imprescindible el conocimiento detallado de todos los eslabones productivos, sin esta información, resulta imposible garantizar el cumplimiento de los estándares laborales básicos.

La transparencia y la trazabilidad constituyen un requisito fundamental para la defensa efectiva del trabajo decente a escala global, exigencia que trasciende el mero interés sectorial para convertirse en una preocupación universal que afecta, por igual, a quienes habitamos en el denominado «mundo desarrollado» y a las personas trabajadoras de países en desarrollo. La violación de derechos fundamentales en cualquier eslabón de la cadena productiva representa una amenaza para la integridad de todo el sistema de protección laboral internacional, además de constituir un principio básico de solidaridad sindical.

Desde el sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.), y liderado por la federación de CC.OO. INDUSTRIA, antes FITEQA CC.OO., dirigido por mi predecesor en estos trabajos, el compañero Isidor Boix, hemos comprendido la importancia estratégica de la transparencia en nuestra acción sindical con las empresas multinacionales. Esta convicción se ha materializado en la exigencia y consecución de acuerdos marco globales (AMG), como herramientas muy útiles que incorporan compromisos concretos de transparencia y, que con los casos de INDITEX, que se convirtió en la primera multinacional del sector moda a nivel

mundial en facilitar al sindicato su lista completa de fábricas, y, posteriormente: MANGO, El Grupo TENDAM y EL CORTE INGLÉS, que han seguido este ejemplo, estableciendo nuevos estándares de transparencia en sus respectivas cadenas de suministro, que seguimos ampliando, con el objetivo de alcanzar la completa trazabilidad en sus cadenas globales de suministro y, más allá, de valor.

Las experiencias acumuladas, a través del trabajo generado con estos AMG, demuestran que la transparencia y trazabilidad completas de las cadenas de valor, deben convertirse en un objetivo prioritario para el movimiento sindical internacional, y, además, nos deben permitir realizar una acción sindical coordinada a nivel internacional, facilitando el trabajo conjunto con organizaciones sindicales de los países productores, del denominado sur global.

El conocimiento detallado de la situación geográfica de sus cadenas de suministro, nos posibilita la identificación temprana de riesgos y la implementación de medidas preventivas, a través de planes de trabajo consensuados entre ambas partes. Que, en el caso de MANGO, representa un hito particularmente relevante, al convertirse en la primera empresa a nivel mundial en hacer pública, en su página web, la lista completa de su cadena de suministro hasta el tercer nivel de subcontratación, todo ello, bajo el paraguas del Acuerdo firmado con CC.OO. INDUSTRIA. Esta iniciativa establece un precedente crucial que debería servir como referencia para el resto del sector.

Cómo decíamos, la transparencia es necesaria, pero es necesario extender éstas al resto de multinacionales, y al conocimiento completo de su trazabilidad, también en el resto de ámbitos de trabajo y sectores, con mecanismos de verificación independiente de la información proporcionada y, desarrollando estándares comunes de reporte que permitan comparar entre empresas y sectores, incluso, promoviendo la creación de plataformas públicas de consulta accesibles para todos los grupos de interés.

La defensa del trabajo decente en el mundo exige un conocimiento completo de las cadenas productivas, desde la cabecera hasta la última unidad de producción. Solo mediante una transparencia radical podremos construir un modelo de globalización basado en el respeto a los derechos laborales fundamentales y la dignidad de todos los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica o su posición en la cadena de valor.

3. POR UN NUEVO CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO QUE GARANTICE EL TRABAJO DECENTE EN LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR

La pasada pandemia representó mucho más que una crisis sanitaria global, constituyó un experimento involuntario de globalización plena, evidenciando las profundas interconexiones que caracterizan nuestro tiempo, pero también revelando las vulnerabilidades del sistema. En este contexto de interdependencia global y emergentes tendencias de tercerización de las actividades, ha hecho que el movimiento sindical internacional, a través de la Confederación Sindical Internacional (CSI), haya planteado la necesidad de un «nuevo contrato social» que establezca garantías globales para el trabajo digno.

Dada la influencia determinante de las cadenas mundiales de valor, en la configuración de las condiciones de trabajo y vida en todo el planeta, se hace imperativo que la OIT avance hacia el establecimiento de un convenio específico que regule el trabajo decente en estas cadenas. La experiencia acumulada a través de los acuerdos marco globales y las nuevas legislaciones nacionales sobre debida diligencia proporcionan el sustrato necesario para este salto normativo.

3.1. LA REALIDAD DE LAS CADENAS MUNDIALES DE VALOR: LA PRECARIEDAD LABORAL

Como decía, las cadenas mundiales de valor y suministro constituyen la columna vertebral del comercio internacional contemporáneo, que sin embargo, mantiene una estructura productiva con graves deficiencias estructurales que determina la precariedad laboral en:

- Condiciones salariales precarias: los salarios mínimos legales constituyen la retribución efectiva para la mayoría de las personas trabajadoras en las fábricas, y en muchos casos ni siquiera se alcanzan estos umbrales mínimos, para alcanzar un salario mínimo vital.
- Jornadas laborales abusivas: el tiempo de trabajo oscila generalmente entre 60 y 72 horas semanales, extenuantes jornadas que se traducen en, aproximadamente, 3,000 horas anuales -casi el doble de la jornada máxima en la mayoría de los países.
- Protección social insuficiente: la mayoría de los países proveedores carecen de sistemas adecuados de protección social para hacer frente a situaciones de enfermedad, prestación por desempleo o jubilación, como se evidenció dramáticamente durante la pandemia.

- Deficiencias en seguridad laboral: el homicidio industrial ocurrido en Bangladesh (2013), en Rana Plaza, con 1,134 personas fallecidas, constituye la expresión más elocuente de este problema, aunque iniciativas como el ACCORD de Bangladesh, para garantizar la seguridad y evitar derrumbes e incendios, ahora con su extensión como ACCORD Internacional, están significando avances importantes.
- Vulnerabilidad de colectivos específicos: las migraciones laborales, internas y hacia otros países, así como fenómenos como el sistema *Sumangali*, en la India -explotación de niñas y adolescentes- completan un panorama de especial desprotección, a nivel global.

3.2. LA EVOLUCIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD. CONDICIONES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A ESCALA TRANSNACIONAL

La arquitectura reguladora global presenta varios niveles fundamentales, partiendo del orden interestatal, donde organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueven estándares laborales mínimos universales, seguidos de los acuerdos comerciales internacionales, hasta llegar a un tercer nivel, en construcción, con la Unión Europea como ejemplo más avanzado. Finalmente, existe una vasta zona sin regulación imperativa, donde las empresas multinacionales (EMN) han ejercido históricamente una «verdadera potestad institucional», aprovechando las disparidades entre legislaciones nacionales para elegir el grado de protección laboral que las afectaría.

Esta libertad situó durante décadas a las relaciones laborales en una posición subordinada a la lógica organizativa global de las EMN, que ha llevado a experimentar que el concepto de sostenibilidad, en las relaciones laborales globales, haya sufrido una transformación profunda, modelada por la arquitectura normativa internacional del trabajo, cuya evolución puede entenderse a través de una estructura escalonada de gobernanza y con tres etapas históricas claramente diferenciadas.

Primera etapa: la era de los compromisos voluntarios

La respuesta inicial a este vacío regulatorio fue la Responsabilidad Social Corporativa, impulsada por iniciativas unilaterales de las empresas –sus códigos éticos y de conducta–, la mayoría al margen de la negociación con sus representantes sindicales. Instrumentos como el Libro Verde de la Comisión Europea (2001),

los Principios Rectores de la ONU, el Pacto Global o algunas de las normas de auditoría social (SA8000, ISO 26000) utilizadas, emergieron en este contexto, aunque su eficacia jurídica está muy limitada, sentaron las bases conceptuales de la debida diligencia, la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial en las cadenas de suministro globales.

Segunda etapa: la corresponsabilidad a través de los acuerdos marco globales

Como decía previamente, uno de los avances cualitativo llegó con el surgimiento de los acuerdos marco globales, que transformaron la responsabilidad social de las empresas en un compromiso contractual y bilateral, acuerdos que establecieron relaciones claras de corresponsabilidad entre empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales o en la casa matriz.

El AMG de Inditex (2007) fue pionero al garantizar derechos sindicales concretos: transparencia total de la cadena de suministro, acceso sindical a los centros de trabajo y la creación de estructuras de gobernanza global como el Comité Sindical Global. España, en los sectores de la moda, se posicionó a la vanguardia con una red de AMG que incluye también al resto de los líderes sectoriales como son: Mango, El Corte Inglés y el Grupo Tendam, configurando un ecosistema singular de regulación sindical transnacional, que se quiere exportar a otros sectores.

Tercera etapa: el giro hacia la legislación vinculante

Actualmente, asistimos a la consolidación de una tercera etapa, marcada por el paso de la autorregulación a la ley vinculante, con nuevos marcos legales nacionales y supranacionales están imponiendo obligaciones de debida diligencia en materia de derechos humanos y laborales. Ejemplos paradigmáticos son la Ley de Vigilancia francesa (2017), las leyes noruega (2022) y alemana (2023), y la actual Directiva europea de debida diligencia, en sostenibilidad Corporativa (CSDDD), que finalmente, será una herramienta de alcance mucho más limitado de lo inicialmente previsto, lo que marca un hito en el complejo equilibrio entre ambición regulatoria, competitividad empresarial y presión política en la Unión Europea. Concebida como un pilar de la legislación europea para garantizar la responsabilidad empresarial en derechos humanos y medioambiente, que ha sido objeto de una significativa revisión a la baja, después de que el pasado 16 de diciembre de 2025, el Parlamento Europeo aprobara finalmente el paquete de enmiendas conocido como «Ómnibus I», con 428 votos a favor, 218 en contra y

17 abstenciones con un cambio drástico en el tono y el alcance de la normativa, priorizando la reducción de la carga regulatoria para las empresas frente a la ambición regulatoria original.

Aunque el texto acordado aún debe recibir la aprobación formal del Consejo de la Unión Europea para que la directiva (en su forma modificada) pueda entrar en vigor y tras su publicación en el Diario Oficial, los Estados miembros tengan que transponerla a sus legislaciones nacionales. Aunque en mi opinión se ha desvirtuado el núcleo de su propósito, que no era otro que el de proteger a las personas y al planeta de los impactos adversos de la actividad empresarial y garantizar el acceso a la justicia para las víctimas.

La sostenibilidad en las relaciones laborales globales ha transitado desde la voluntariedad corporativa hacia la corresponsabilidad negociada y, finalmente, a la imposición legal, en un recorrido que muestra una creciente exigencia social y política para que las cadenas globales de valor operen con estándares equitativos y derechos garantizados, superando las asimetrías históricas que caracterizaron la gobernanza laboral transnacional. El desafío actual reside en armonizar estos tres niveles –voluntario, contractual y legal– para construir un marco eficaz, coherente y universalmente aplicable.

3.3. HACIA UN NUEVO CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: LÍNEAS MAESTRAS

La evolución descrita, justifica y hace posible la necesidad de un salto más allá, en esta nueva etapa, con la necesidad de tener un nuevo Convenio de la OIT, que sea específico para las cadenas globales de valor, donde sus líneas maestras deberían estructurarse alrededor de los siguientes ejes:

3.3.1. *Definición y alcance*

Para una regulación efectiva es imprescindible desarrollar una caracterización precisa y detallada de las cadenas mundiales de valor y de todas las empresas que las integran a lo largo de cada uno de sus eslabones. Esta caracterización debe servir, a su vez, como base para establecer criterios objetivos –tanto cuantitativos como cualitativos– que determinen con claridad el alcance de aplicación de las normas, identificando qué actores y qué segmentos de la cadena quedan sujetos a las obligaciones.

3.3.2. *Responsabilidad y garantías*

El marco normativo debe consagrar el reconocimiento explícito de la responsabilidad jurídica de las empresas matrices sobre el cumplimiento de los derechos laborales en toda la extensión de su cadena de valor. Dicha responsabilidad debe materializarse mediante el establecimiento de mecanismos de reparación y compensación efectivas y accesibles para las víctimas de incumplimientos. Asimismo, es necesario definir porcentajes claros y equitativos de responsabilidad económica entre los distintos actores de la cadena global de valor, garantizando así la coherencia entre la obligación legal y la asignación de costes sobre ésta.

3.3.3. *Derechos de los grupos de interés*

La legislación debe garantizar el reconocimiento pleno del derecho de acceso, información e interlocución para los sindicatos y otras partes interesadas legítimas a lo largo de todo el proceso de debida diligencia y, para hacer efectivo este derecho, es indispensable establecer procedimientos claros, públicos y ejecutables que permitan su ejercicio en todos los eslabones de la cadena de valor, sin restricciones geográficas o administrativas indebidas. Complementariamente, debe reconocerse y facilitarse la creación y operación de formas de representación sindical transnacional, como comités sindicales de empresa mundiales, redes sindicales o estructuras de negociación sectorial global, que permitan una interlocución coherente y proporcional con la naturaleza de las cadenas de valor.

3.3.4. *Obligaciones empresariales concretas*

El modelo de debida diligencia debe basarse en la elaboración participativa de mapas de riesgos laborales y sociales, desarrollados conjuntamente con los representantes de los trabajadores y las comunidades afectadas. Sobre esta base, se implementarán planes de trabajo, vigilancia y prevención con participación sindical efectiva y vinculante en su diseño, seguimiento y evaluación, en un proceso que debe estar regido por un principio de transparencia radical, que garantice el acceso público a los resultados de las auditorías, evaluaciones y las medidas correctivas adoptadas. Finalmente, el sistema se completará con el establecimiento de mecanismos de queja y reparación accesibles, seguros y operativos, para todas las personas que trabajen en sus cadenas de valor, independientemente de su ubicación o relación contractual.

3.3.5. *Mecanismos de exigibilidad*

Es imperativo el desarrollo de instrumentos normativos –tanto nacionales como internacionales– que establezcan obligaciones de cumplimiento vinculante y que armonicen su aplicación que definan unos estándares mínimos de protección laboral y social aplicables con carácter universal, es decir, con independencia de la legislación local del país donde opere cada eslabón de la cadena. Para garantizar su efectividad, debe crearse una instancia de supervisión y sanción con carácter transnacional, dotada de autoridad para investigar infracciones y capaz de imponer sanciones disuasorias que aseguren la reparación, en casos que trasciendan las fronteras de un solo Estado.

4. LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES: DE LA RESPONSABILIDAD UNILATERAL A LA CORRESPONSABILIDAD

Los AMG representan un cambio paradigmático esencial, es decir, cómo pueden transitar, desde la responsabilidad empresarial unilateral hacia modelos de corresponsabilidad con los grupos de interés y, aunque solo una minoría de empresas multinacionales, a nivel global o local, los han suscrito, constituyen la referencia fundamental en la gobernanza laboral global del siglo XXI, en los términos de lo que se denominó la «soft law».

En la actualidad tenemos 112 AMG, donde, solamente, siete de ellos, hacen referencia a toda la cadena de suministro; sólo los AMG españoles, establecen compromisos expresos y directos sobre toda la cadena de suministro. Según su distribución geográfica, tenemos:

- Alemania (29), Francia (15), España (12) y Suecia (10), con más de 9 acuerdos.
- Italia, Noruega, EEUU, Brasil, Portugal, Holanda, Malasia, Guayana e Indonesia: entre 4-9 acuerdos
- Canadá, Rusia, Australia y otros: 1-3 acuerdos

4.1. LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA EN LOS SECTORES DE LA MODA: UN MODELO DE REFERENCIA INTERNACIONAL

En España hemos desarrollado un ecosistema singular en la implementación de estos AMG, con los principales ejemplos:

- Inditex (2007): Con la incorporación de un Comité Sindical Global de 9 personas, con representación de toda la cadena de suministro, 7 de estas personas de los sindicatos locales de sus clústeres de producción, por tanto, es la primera multinacional que reconoce como interlocutores a los sindicatos de toda su cadena productiva.
- Mango (2018): El Acuerdo bilateral con CC.OO. Industria, incluye los derechos de información e intervención sindical equivalentes al AMG de Inditex y extiende haciendo pública y transparente su cadena de suministro hasta el tercer nivel.
- El Corte Inglés (2021): Del que podemos destacar como iniciativa pionera del sindicalismo español y mundial al ser el primer AMG multisectorial, aplicable a 27 sectores diferentes.
- Grupo Tendam (2022): última en incorporarse, pero con un acuerdo similar a las anteriores, que promueve la aplicación de normas internacionales del trabajo en la cadena global y permite el acceso en sus fábricas a los sindicatos locales en cada lugar.

Con algunos elementos esenciales que hacen que un AMG sea efectivo, desde nuestra experiencia acumulada que nos permite identificar los componentes críticos para la efectividad de éstos y con:

- Compromisos sustantivos:
 - Referencia explícita a la normativa internacional, incluyendo los principales Convenios de la OIT sobre trabajo decente.
 - Reconocimiento del salario mínimo vital como elemento fundamental.
 - Especial énfasis en libertad sindical y negociación colectiva.
- Transparencia radical:
 - Información completa de la cadena de suministro.
 - Datos específicos: ubicación, número de personas trabajadoras, tipo de actividad, volumen productivo.
- Derechos de acceso y verificación:
 - Acceso sindical a cualquier centro de trabajo.
 - Acceso a los resultados de las auditorías sociales.
 - Complementariedad entre visitas de los sindicatos y las auditorías convencionales.

- Mecanismos de interlocución:
 - Diálogo regular en cada uno de los clústeres regionales de producción que abarcan sus cadenas globales de producción.
 - Interlocución con sindicatos locales para seguimiento y resolución de conflictos.
- Sistemas de resolución de disputas:
 - Mecanismos claros de conciliación, mediación y arbitraje, a través de la declaración tripartita de empresas multinacionales de la OIT.
 - Interlocución multinivel (sede, producción, dirección, sindicatos locales)

4.2. CONCLUSIONES: HACIA UN MODELO REPLICABLE

El modelo español, con su evolución, desde que construimos herramientas de trabajo decente con la primera marca minorista del sector textil, a nivel global, Inditex, hasta el ecosistema actual que incluye el resto de las principales marcas del sector de nuestro país hace que constituya una referencia indispensable para la extensión de estos acuerdos al resto de multinacionales europeas del sector. La clave reside en no conformarse con acuerdos meramente declarativos, sino en perseverar en la negociación de instrumentos con contenidos sustantivos y mecanismos efectivos de implementación y verificación.

La proyección de esta experiencia hacia el Foro Social de la Industria de la Moda de España representa una oportunidad única para consolidar y expandir este modelo de gobernanza laboral transnacional, basado en la corresponsabilidad, la transparencia y la efectiva participación sindical en toda la cadena de valor global.

5. EL ACUERDO MARCO GLOBAL DE INDITEX. UN HITO EN LA RELACIÓN SINDICAL TRANSNACIONAL

El 4 de octubre de 2007, marcó un punto de inflexión en la historia del sindicalismo internacional y en la gobernanza de las cadenas globales de suministro, a partir de ese día, la entonces Federación Sindical Mundial de la Industria del Textil, Vestuario y Cuero –integrada posteriormente en IndustriALL Global Union– y la multinacional española Inditex, líder mundial minorista, en el sector de la moda, firmaron el primer acuerdo marco global de la industria.

Este instrumento no solo fue pionero en su sector, sino que se erigió como el primero a nivel industrial en incorporar explícitamente a toda la cadena mundial

de suministros, estableciendo compromisos concretos de la marca y derechos específicos para las personas trabajadoras y con la plena intervención sindical.

Durante casi veinte años, este acuerdo ha demostrado ser un laboratorio vivo de cómo el sindicalismo puede proyectarse de forma global, internacionalmente, para defender el trabajo decente en la compleja y descentralizada economía global.

El punto de este texto quiere analizar los principales instrumentos, prácticas y aprendizajes derivados de esta experiencia única, examinando su evolución, su arquitectura de gobernanza y su impacto tangible en la vida de las personas trabajadoras, una vez que, en estos momentos, estamos inmersos en un proceso de reflexión interna, con la idea de extender y renovar este, en su vigésimo aniversario, para el año 2027, y así impulsar su desarrollo para incluir las normativas nuevas en debida diligencia, sintetizar anexos y compromisos que hemos ido adquiriendo desde su firma y así mejorar el trabajo realizado para garantizar el trabajo decente en toda la extensión de su cadena global.

La experiencia del AMG constituye un caso paradigmático de cómo el diálogo social puede trascender las fronteras nacionales para construir un andamiaje de derechos en el corazón mismo de la producción globalizada, más allá de conceptos juristas que puedan llevarnos a pensar que sólo a través de mecanismos jurídicos vinculantes, tan necesarios pero no exclusivos, podemos establecer garantías.

5.1. LA ARQUITECTURA DE UN INSTRUMENTO PIONERO: EVOLUCIÓN Y COMPONENTES DEL ACUERDO MARCO GLOBAL

Este acuerdo no nació completamente «armado», desde sus inicios, sino que ha sido un instrumento dinámico, que hemos ido, perfeccionando a través de sucesivas renovaciones en 2017 y 2019, así como acompañando e incorporando anexos y documentos que han ido enriqueciendo, no sólo sus textos, sino el propio engranaje de construcción e implementación del mismo.

Sus ejes esenciales constituyen un marco robusto para la acción sindical global, que ha servido de modelo para otros acuerdos, tanto en nuestro país, como en otros, que se han firmado posteriormente.

- Compromisos sustantivos: el acuerdo se fundamenta en los Convenios de la OIT, con especial énfasis en los fundamentales: libertad sindical y negociación colectiva, salario mínimo vital, prohibición del trabajo infantil y forzoso, eliminación de la discriminación y de toda forma de violencia y acoso en el trabajo, incluido el Convenio 190, incluso antes que estuviera

ratificado en nuestro país. Estos no son meros principios declarativos, sino que son operativos en cláusulas que exigen su aplicación directa en cada uno de los eslabones de su cadena global de suministro.

- Transparencia radical: uno de los pilares más innovadores y una condición previa para cualquier acción sindical efectiva es, como veníamos diciendo, el compromiso de transparencia de toda la cadena de suministro, para lo que es necesaria la efectiva trazabilidad y conocer hasta el último eslabón de subcontratación que, progresivamente, nos tiene que llevar hacia las materias primas. La provisión de listas completas de sus proveedores a los sindicatos globales y no hay que olvidar, locales, como condición «sine qua non» para el monitoreo efectivo. Esta transparencia permite a los sindicatos locales conocer la ubicación de los centros de trabajo y organizar, sindicalmente, a las personas trabajadoras, superando el secretismo o ignorancia de las propias multinacionales, más allá del primer nivel de contratación que, normalmente, caracteriza a la subcontratación global.
- Derecho de acceso sindical: se garantiza explícitamente el acceso de todas las instancias sindicales a todos los centros de trabajo de su cadena de suministro. Este derecho, a menudo resistido por los proveedores, es la llave que abre la puerta a la verificación independiente de las condiciones laborales y al contacto directo y sindicalización, con la fuerza de trabajo, en cada lugar.
- Estructuras de gobernanza innovadoras: la renovación de 2019 introdujo dos estructuras revolucionarias que democratizan la gobernanza del acuerdo; el Comité Sindical Global, compuesto por 9 miembros, de los que 7 de ellos representan a los principales clústeres geográficos de la cadena de suministro (África, América, Sudeste Asiático e India, Europa Occidental y Europa Oriental) y las otras 2 personas a la casa matriz, como máximo órgano de dirección sindical del AMG. Este Comité sindical elige a un Comité de Coordinación de 4 miembros, que asegura un equilibrio entre los intereses del sindicalismo de la matriz (con 2 miembros de los sindicatos españoles) y los de la cadena de suministro (con otros 2 miembros), garantizando una representación genuinamente global y una coordinación eficaz, evitando que el acuerdo sea percibido como una imposición del Norte Global.
- Mecanismos de implementación: el acuerdo opera a través de un Plan de trabajo y acción anual, coordinado en cada agrupación o «clúster» con los sindicatos locales, y cuenta con la figura clave del coordinador sindical general, responsable de su implementación, del seguimiento permanente y de

la coordinación de actividades y visitas, así como de la interlocución con Inditex en nombre de todos los sindicatos. La asunción por parte de la multinacional de los gastos básicos de esta actividad garantiza su sostenibilidad y evita la asimetría de recursos.

5.2. PRÁCTICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN LA CADENA GLOBAL

La efectividad del AMG no reside solo en su texto, sino en las prácticas concretas desplegadas para su implementación que hemos ido perfeccionando, a lo largo de los años. Además, nos muestra una lección fundamental: los acuerdos transnacionales no son un fin en sí mismos, sino herramientas básicas para la construcción de la acción sindical en cada lugar de su cadena global de valor y que permite establecer redes con los sindicatos a nivel global. Su potencia real se mide por la capacidad de los sindicatos para construir poder organizativo permanente, para usar esas herramientas en la defensa concreta de las personas trabajadoras, y para transformar los compromisos que firmamos en papel, en mejoras tangibles en los lugares de trabajo dispersos por el mundo.

Quiero destacar, algunas de las cifras, con las que tenemos que trabajar para poder garantizar el alcance bajo su paraguas en las 6.615 fábricas, situadas en 48 países, que emplean a, aproximadamente, 3,1 millones de trabajadores en su cadena de suministro.

Ahora, quiero mostrar unas pinceladas del trabajo realizado en los últimos años, según:

- Visitas de verificación y acceso in situ: la práctica fundacional ha sido la realización de visitas a las fábricas proveedoras. Entre 2021 y 2024 se realizaron 312 visitas, cubriendo 1.850 fábricas (28% del total). A partir de 2019, se pactó un protocolo de visitas que permite a los sindicatos locales ir a los proveedores y fábricas, sin la presencia física de los sindicatos de la matriz, descentralizando y fortaleciendo la capacidad local, que hemos ido perfeccionado con el tiempo. Un modelo de rigor, que incluye una reunión inicial con la dirección, un recorrido por las instalaciones, entrevistas individuales y grupales con personas que trabajan que son seleccionadas por los sindicatos —sin la presencia de la dirección—, y una reunión final para presentar hallazgos y propuestas. Este modelo híbrido demostró su eficacia durante la pandemia, con rondas de visitas virtuales que mantuvieron la vigilancia sindical.

- Formación y capacitación masiva: la capacitación es un pilar estratégico para empoderar a los actores locales que nos ha llevado que entre los años 2021 y 2024, pudiéramos formar a cerca de 45.000 personas trabajadoras en derechos fundamentales y a 2.850 representantes sindicales y con programas específicos, como el de formación de mujeres líderes sindicales o la capacitación a 320 gerentes de Inditex en diálogo social, que han sido cruciales para crear una cultura de derechos y prevenir conflictos. La evolución de la formación ha sido notable, desde sesiones generales sobre el AMG hasta programas especializados en la prevención de la violencia de género, basados en el Convenio 190 de la OIT.
- *Mecanismos de reclamación y resolución*: con un canal de alegaciones unificado que ha sido una herramienta vital para la resolución de conflictos rápida y efectiva que nos permite una respuesta ágil a incumplimientos, que van desde impagos salariales hasta despidos antisindicales. Sólo entre 2021 y 2024 se atendieron 247 casos, resolviéndose favorablemente el 92% con la reducción de los tiempos de respuesta en un 30% a las alegaciones de años anteriores, lo que es un indicador de la eficiencia que estamos ganando y donde la intervención sindical ha logrado la resolución positiva en multitud de casos.
- *Verificación y firma de convenios colectivos*: en los últimos años, la realización de auditorías o visitas conjuntas entre sindicatos e Inditex introduce un elemento de supervisión independiente y fortalece la confianza mutua que nos permite un monitoreo sistemático del cumplimiento del AMG y la generación de datos comparables, como el avance en la firma de 156 convenios colectivos entre los años 2021 y 2024.

Este modelo nos muestra el camino: la solidaridad internacional se construye con estructuras, recursos y mecanismos concretos, no solo con declaraciones de principios, pero, ahora, nuestro reto es generalizar este aprendizaje a toda la industria, porque ninguna persona, en ninguna parte de la cadena de valor, debería quedar fuera de la protección sindical real de este acuerdo.

5.3. ALGUNOS EJEMPLOS Y RESULTADOS TANGIBLES: DEL PAPEL A LA REALIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La prueba definitiva del AMG reside en su impacto concreto, en su balance de los últimos 18 años y que se suman a los datos recogidos del período reciente

(2021-2024), nos muestran logros significativos que trascienden las estadísticas y se materializan en mejoras para la vida de las personas, cómo:

- Defensa de la libertad sindical y readmisión de sindicalistas: la lucha por el derecho a organizarse ha sido central, con casos emblemáticos como los de Roteks Hera (Turquía, 2012), donde el empresario aceptó públicamente el ejercicio de la libertad sindical tras una asamblea general, Ashulia (Bangladesh, 2018), que permitió la primera elección plenamente democrática de un Comité de Seguridad, o la intervención en Valy (Serbia, 2021) culminaron con la readmisión de líderes despedidos.
- *Protección* de los ingresos y compensaciones: el mecanismo ha garantizado repetidamente el pago de salarios impagos, fortalecido durante la pandemia, donde la presión sindical en la casa matriz fue clave para que Inditex y otras marcas garantizaran sus pedidos, evitando despidos masivos. También algunos ejemplos como en los casos de Jeans Plus (Bangladesh, 2015) o Bravo (Turquía, 2017), donde las multinacionales asumieron los salarios dejados de percibir. Asimismo, se estableció un esquema de compensación a víctimas de accidentes, como el derrumbe de Spectrum (Bangladesh, 2005), donde las multinacionales asumieron el 50% de las indemnizaciones en proporción a su volumen de compra, un modelo que luego se replicó.
- Erradicación del trabajo infantil y formalización: la tolerancia cero al trabajo infantil, con planes de acción correctivos y la elevación de la edad mínima a 16 años, ha sido una constante, destacando las campañas contra el sistema de semiesclavitud, denominado Sumangali, en la India. Asimismo, se logró la regularización de talleres clandestinos, como la red de trabajadores bolivianos en situación irregular en São Paulo (Brasil) descubierta en 2011, donde la intervención conjunta sindical-empresarial logró integrar a estos trabajadores en la economía formal.
- *Avances* en igualdad de género y lucha contra la violencia: la inclusión del Convenio 190 de la OIT se ha traducido en programas específicos en 8 países, resultando en una reducción del 40% en los casos de violencia de género en las fábricas monitoreadas entre 2021 y 2024. O con la creación de comités contra el acoso sexual en países como Turquía, Bangladesh e India, y en un futuro cercano lo haremos en Pakistán, el programa de capacitación para mujeres líderes sindicales, son ejemplos de cómo el AMG aborda las discriminaciones interseccionales.
- Respuesta ante la crisis y compromisos globales:

- La pandemia de COVID-19 demostró la resiliencia del AMG, frente a cancelaciones unilaterales de pedidos por parte de otras marcas, que a través de la presión sindical logramos que Inditex se comprometiera a mantener los pedidos, protegiendo los puestos de trabajo, en los peores momentos de ésta. O con el Llamado a la Acción de la OIT para la protección social durante la pandemia.
- Y, más allá de su cadena directa, hemos impulsado también el diálogo sindical, participando en iniciativas globales como:
 - * El Acuerdo de Bangladesh, para garantizar la estructura de los edificios y sobre seguridad contra incendios, que se construyó tras el homicidio industrial de Rana Plaza, ahora con su extensión a otros países, como el caso de Pakistán, o
 - * El proyecto ACT, con otras 21 marcas internacionales, para promover el salario vital y la negociación colectiva en 5 países proveedores, con ejemplos claros, para garantizar salarios vitales, como en Camboya, que implementaremos este próximo año 2026.

5.4. LECCIONES APRENDIDAS DESAFÍOS Y PROYECCIÓN DE FUTURO

La experiencia de los cerca de 18 años del AMG de Inditex nos deja un legado de lecciones fundamentales para el sindicalismo global, pero también señala los desafíos pendientes que nos tiene que dar las siguientes claves de mejora, para su próxima renovación:

1. La centralidad del sindicalismo local: la efectividad del acuerdo depende de una relación simbiótica y de apoyo permanente, desde los sindicatos donde se encuentra la sede, la federación internacional y los sindicatos locales, los principales actores en el terreno. Sin su conocimiento y compromiso, el AMG sería una cáscara vacía.
2. La importancia de estructuras de gobernanza representativas: el Comité Sindical Global ha demostrado ser un instrumento clave para superar las posibles tensiones entre los intereses de las personas trabajadoras de la matriz y los de la cadena de suministro, construyendo una solidaridad práctica y un proyecto de plan de trabajo y de agenda común.

3. Una combinación de herramientas poderosa: la interacción de visitas, la formación, un canal de quejas ágil y de visitas o auditorías conjuntas para crear un sistema de vigilancia, prevención y mejora continua difícil de eludir. El modelo híbrido de reuniones entre las partes que (presencial/virtual) hemos establecido para mejorar las conexiones y las actividades que ha venido para quedarse.
4. El diálogo social es posible y beneficioso con las multinacionales: la interlocución permanente y constructiva con la dirección de Inditex, particularmente con su departamento de sostenibilidad, ha sido esencial para la resolución de problemas y la evolución del acuerdo. La relación se ha basado en la independencia sindical combinada con la búsqueda de soluciones prácticas, entre ambas partes.
5. La adaptabilidad de los programas: las buenas prácticas desarrolladas en un clúster, como el de Turquía y los países del este de Europa, como el programa contra la GBVH, pueden replicarse y adaptarse a otros contextos geográficos y culturales, maximizando el impacto.
6. Algunos desafíos superados y otros pendientes: el camino no ha estado exento de obstáculos constantes, donde la resistencia inicial de muchos proveedores, unidas a las barreras idiomáticas en la capacitación, la compleja logística para visitar zonas remotas y la armonización de estándares entre países con marcos legales diversos han sido desafíos que hemos ido gestionando. Nos quedan retos como expandir la cobertura más allá del 28% actual de fábricas visitadas, abordar de lleno las condiciones en la producción de materias primas (aunque ya hemos tenido algunos ejemplos como el algodón), también garantizar las condiciones medioambientales en toda la extensión de su cadena global de valor, y garantizar que los avances sean irreversibles ante contextos políticos cambiantes en los países productores.

Mirando hacia el futuro, la proyección del modelo es clara, a través de la experiencia de tantos años con Inditex y con las recomendaciones para el próximo período (2026-2027), extraídas de las experiencias anteriores que apuntan a una agenda más ambiciosa: garantizar una mayor participación sindical local, expandir la cobertura en presencia y negociación colectiva de las fábricas, mejorar la rapidez y digitalizar los canales de denuncia para mejorar la respuesta y dar mayor

inmediatez y transparencia, e incorporar, si es posible, indicadores ambientales ligados a los derechos laborales (transición justa) en los acuerdos.

El acuerdo marco global, firmado entre Inditex e IndustriALL Global Union, debe ser capaz de enfrentar los desafíos del siglo XXI y garantizar que la búsqueda de beneficios en la economía global no se haga a expensas de la dignidad del trabajo, debe ser una poderosa demostración de que otra globalización es posible: una basada en los derechos, el diálogo y la solidaridad internacional de la clase trabajadora.

6. CONCLUSIÓN: HACIA UN NUEVO PARADIGMA DE GOBERNANZA GLOBAL

La historia del progreso humano, pese a sus contradicciones y desigualdades persistentes, demuestra una capacidad colectiva para superar desafíos globales. El actual contexto exige un «optimismo de la inteligencia» que, partiendo de los avances logrados a través de los acuerdos marco globales y también por las nuevas legislaciones, impulse un marco jurídico global que garantice la dignidad del trabajo en las Cadenas globales de valor.

Pero también con la necesidad del nacimiento de un nuevo Convenio de la OIT, específico, para las cadenas de valor, que no solo sería un instrumento jurídico de primer orden, sino la materialización concreta del llamado de la Confederación sindical Internacional, por un Nuevo Contrato Social que representaría la culminación de un proceso evolutivo que ha transitado desde la voluntariedad empresarial hacia la corresponsabilidad y, finalmente, hacia la establecimiento de obligaciones jurídicamente exigibles.

La construcción de este instrumento requerirá superar inercias y resistencias, pero la experiencia acumulada y las urgentes necesidades de nuestro tiempo no solo lo hacen posible, sino impostergable. En un mundo crecientemente interconectado, la garantía de derechos laborales fundamentales en las cadenas de valor, no es solo una cuestión de justicia social, sino una condición necesaria para la sostenibilidad misma del sistema global.

Este libro tiene por objeto expresar el reconocimiento, el afecto y la admiración que merece a los juristas del trabajo españoles, europeos y americanos que participamos en él un sindicalista y una persona extraordinaria. Se trata de *Isidor Boix*, el iniciador y arquitecto de la construcción de la dimensión transnacional del sindicalismo en la era de la globalización, a través de su experiencia de organización y acción sindical en el espacio de las principales empresas multinacionales españolas del sector de la moda.

En coherencia con ello, los *Estudios sobre el sindicalismo en la globalización* que lo alimentan buscan profundizar en el análisis de la principal aportación de Boix a la renovación del sindicalismo del siglo XXI: la utilización de las cadenas mundiales de suministro lideradas por las empresas multinacionales como un espacio privilegiado para la proyección de los mecanismos de actuación y defensa colectiva de los trabajadores en todo el mundo. Algo que ha supuesto el paso de la mera denuncia de los males de la globalización a la puesta en marcha de mecanismos capaces de hacerles frente desde la organización de los trabajadores, aprovechando las oportunidades abiertas por ella.



**VNIVERSIDAD
D SALAMANCA**

Proyecto TRANSLAB II

Ref.: PID2023-146443NB-I00



La publicación de este libro forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España» (TRANSLAB II), financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2023-146443NB-I00) y del Grupo de Investigación Reconocido «Derecho, empresa y relaciones laborales» (DERLAB) de la Universidad de Salamanca.

ISBN: 978-84-1091-216-8



9 788410 912168