

Resumen del informe final

El proyecto bienal “*EURIDE. La participación de los trabajadores en las compañías multinacionales: desde el conocimiento y la demanda de los derechos europeos a los nuevos tipos de acuerdos (ATE)*” VS/2016/0330, ha sido financiado por la Comisión Europea en el marco de la línea de financiación VP/2015/003 sobre “Información, consulta y participación de los representantes de las empresas”. El objetivo es analizar la eficacia de los Acuerdos Transnacionales de Empresas (ATE) [*en inglés TCA - Transnational Company Agreements*]. A diferencia de otros proyectos que se focalizaron principalmente en el análisis de los contenidos y el proceso de negociación, EURIDE pone el énfasis en el análisis del proceso de seguimiento y la efectividad de la aplicación de los acuerdos, a fin de evaluar en qué medida estas herramientas impactan realmente en los derechos de los trabajadores en los distintos establecimientos de producción en el ámbito de la acción global de la empresa. Comenzando por la información y las disposiciones previstas en los acuerdos, la investigación aborda el tema de la presencia o ausencia de herramientas para el seguimiento, rendición de cuentas y difusión de los contenidos definidos en los acuerdos. La investigación ha puesto en evidencia los elementos que pueden ser mejorados y la diferencia existente entre las disposiciones de los ATE y su efectivo cumplimiento.

1

Los criterios utilizados para la elección y el análisis de los casos de estudio son los siguientes:

- **11 casos de estudio** (5 de Italia, 3 de España y 3 de Francia).
- Foco en los **Acuerdos Marco Internacionales (AMI)** [*en inglés IFA - International Framework Agreements*]¹
- Sectores involucrados: **construcción, metalmecánico, energía y químico.**

¹ Por lo general, los AMI se remiten a los principios sancionados por la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, en las normas fundamentales del trabajo del OIT (*en inglés ILO – International Labour Organization*), en el Global Compact de la ONU, en las Líneas Directrices de la OCDE destinadas las empresas multinacionales, en la Declaración Tripartita de la OIT sobre los principios de las empresas multinacionales y la política social, en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, etc. Entre los principales temas examinados encontramos: horario de trabajo, no discriminación, salud y seguridad, condiciones de trabajo, formación, libertades sindicales, libertad de constituir e inscribirse a un sindicato, libre elección del empleo, normas contra el trabajo infantil, etc.

- Los casos de estudio analizan tanto los ATE firmados por **una empresa multinacional con sede en el país seleccionado**, como los ATE firmados por una empresa extranjera con **filial en el país seleccionado**. Teniendo en cuenta los países de los socios que participan en el proyecto y los ámbitos de competencia geográfica correspondientes, la selección de los casos incluye Italia, Francia y España. Además de estos países, según los criterios metodológicos establecidos para las empresas extranjeras, en el ámbito territorial de la investigación se incluyen también Bélgica, Alemania y Suecia.

El proyecto EURIDE se concentra en el estudio de los “**Acuerdos Marco Internacionales**” (AMI) [*IFA por su acrónimo inglés*], a menudo denominados también “acuerdos marco globales”, que se distinguen de los “**Acuerdos Marco Europeos**” (AME) [*EFA por su acrónimo inglés*], cuyo ámbito de aplicación se limita a Europa. Los AMI se definen acuerdos “marco” ya que en origen habrían tenido que ser transpuestos en el ordenamiento nacional o local mediante un acuerdo de actuación que los habría convertido en acuerdos legalmente vinculantes. Sin embargo, hoy en día son muy pocos los AMI que prevén esta obligación y que se aplicaron a nivel local mediante un acuerdo formal. La dinámica de la negociación transnacional (ATE) se difundió notablemente en los años 2000. Se trata de acuerdos voluntarios negociados fuera de un marco jurídico vinculante, entre la dirección de una empresa multinacional y las federaciones internacionales o europeas del sector, pero algunas veces también con otras formas de representación de los trabajadores, como los comités de empresa europeos (CEE) o los sindicatos nacionales. A menudo los CEE desempeñaron un papel importante en la preparación y seguimiento de los AMI. Desde el punto de vista estadístico, se hace constar que 22 AMI fueron co-firmados por un Comité de Empresa Europeo o Global, 18 de los cuales en el sector metalmeccánico, principalmente por empresas transnacionales alemanas. La gran mayoría de los AMI fue firmada por empresas transnacionales que ya disponían de un CEE. Los 11 AMI españoles firmados a partir de 2012 son una excepción a esta regla.

En el ámbito de la investigación EURIDE, uno de los temas en los que se concentró el análisis de los AMI objeto de estudio fue propio el papel asumido por los CEE, tanto en las fases de impulso y estímulo de las negociaciones y en las siguientes fases de implantación y seguimiento de los acuerdos, como en la fase de incentivación de la constitución de los comités globales, organismos

mundiales de información y consulta que, no obstante la ausencia de un marco legislativo, desarrollan un papel determinante sobre todo en el seguimiento relacionado con la correcta aplicación de los ATE. Entre los casos objeto de análisis, los de Bosch, Renault y ThyssenKrupp pueden considerarse como las mejores prácticas en relación con la función asumida por el CEE en este tipo de negociación colectiva. El caso Enel es otra de las circunstancias en la que el CEE cumplió un papel importante pero que no firmó el acuerdo, que favoreció la creación del Comité global que se ocupa del seguimiento del acuerdo. El AMI de Solvay, concluido después de la fusión con Rodhia, no fue refrendado por el CEE y en los casos Eni, Electrolux y Engie (ex GDF Suez) se manifiesta un papel marginal del CEE tanto en la fase de negociación como en las siguientes fases dedicadas a la implementación de los AMI analizados. Por último, en el ámbito del sector de las construcciones, OHL y Salini-Impregilo pueden considerarse las mejores prácticas en tema de la negociación colectiva transnacional pero no por la actuación del CEE. Los comités europeos y mundiales, en su calidad de órganos de información y consulta que representan a los trabajadores de una empresa dentro de las fronteras europeas y fuera de ellas, son herramientas que se demostraron cada vez más importantes para abordar el diálogo social y la confrontación de la negociación con las empresas multinacionales. Estos organismos pueden reforzar la perspectiva global de los representantes de los trabajadores y favorecer la solidaridad y el seguimiento de las finalidades de los ATE.

3

Por lo que concierne a los contenidos de los ATE, éstos imponen el respeto de los convenios fundamentales de la OIT en materia de libertad sindical, lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, prohibición de las discriminaciones previstas en la Declaración de 1998, en continuidad con las prácticas de Responsabilidad Social de Empresa (RSE) [*en inglés CSR – Corporate Social Responsibility*], pero también temas de índole más estrictamente relacionada con la negociación, como la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, el salario decente también en la cadena de suministro, la igualdad de oportunidades y algunas veces hasta temas salariales vinculados con las prestaciones de la compañía a nivel global. En el pasaje de herramientas unilaterales, como los códigos de conducta, a los ATE, también los procedimientos de control y seguimiento sobre la actuación del ATE en todas las filiales de la multinacional y a menudo también en las empresas de suministro, constituyen objeto del acuerdo, asumiendo la

forma de cláusulas obligatorias mediante las cuales los signatarios se comprometen a garantizar la efectividad de lo pactado a través del deber de influencia ejercitado por el sindicato internacional sobre las organizaciones afiliadas y por la empresa multinacional en las direcciones locales.

En ausencia de un marco regulador internacional de carácter vinculante, las líneas directrices de la OCDE sobre las empresas multinacionales constituyen fuente de inspiración e imponen nuevas obligaciones de vigilancia a los Estados sobre las empresas multinacionales, así como la Declaración tripartita de la OIT sobre las EMN, actualizada en 2017 para incluir entre sus pautas el concepto de comprobaciones debidas en las relaciones contractuales con empresas terceras y la promoción del trabajo digno y del respeto de los derechos humanos en las cadenas de suministro globales. En el marco voluntario actual, considerando la situación de incertidumbre jurídica en la que se encuentran los ATE, es oportuno que las partes contratantes determinen al menos la ley aplicable al ATE en relación con el carácter vinculante de los compromisos asumidos, al mandato de los signatarios y a los efectos en los contratos individuales de trabajo, posiblemente de conformidad con los distintos sistemas nacionales de negociación colectiva, así como a los mecanismos privados de resolución de los litigios o, en alternativa, a la definición del tribunal competente.