

LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT. A PROPÓSITO DE LA IMPORTANCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*THE ILO CENTENNIAL DECLARATION.
ON THE IMPORTANCE OF THE RECOGNITION OF FREEDOM
OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING*

EDUARDO ROJO TORRECILLA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Autónoma de Barcelona*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. NOTAS PREVIAS GENERALES SOBRE LA DECLARACIÓN Y SOBRE EL TRABAJO DECENTE CON DERECHOS LABORALES. 2. LA IMPORTANCIA DE LA NORMATIVA DE LA OIT DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DE LOS ORÍGENES (CONSTITUCIÓN DE 1919) A LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO (2019). 3. LA LIBERTAD SINDICAL EN ALGUNOS DOCUMENTOS PREVIOS O PREPARATORIOS DE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO. 3.1. Resolución sobre “El avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura”. 3.2. Informe elaborado por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, creada en 2017, que lleva por título “Trabajar para un futuro más prometedor”. 4. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON LOS FUNDAMENTOS ESENCIALES DEL TRABAJO DECENTE. 5. QUÉ DICE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y SU VERTIENTE FUNCIONAL (DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA). 6. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL CAMBIO TECNOLÓGICO. LA ADAPTACIÓN DE ESOS DERECHOS A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES Y A LA DIVERSIDAD DEL

MUNDO DEL TRABAJO. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL ENTORNO EMPRESARIAL DIGITAL Y LA ADAPTACIÓN SINDICAL. 7. UN EJEMPLO CONCRETO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LA OIT POR UNA EMPRESA TRANSNACIONAL. EL CASO INDITEX. 8. BREVE RECAPITULACIÓN FINAL (POR EL IMPACTO DEL COVID-19).

RESUMEN: El artículo expone en primer lugar unas consideraciones generales sobre el contenido de la Declaración del Centenario. A continuación, explica el desarrollo histórico del derecho de libertad sindical, que incluye el de negociación colectiva, desde la Constitución de la OIT de 1919 hasta la Declaración. Se presta especial atención al contenido del documento y se debate a continuación sobre cómo deben ejercerse tales derechos en el marco de las nuevas realidades empresariales y de la diversidad del mundo del trabajo. Finaliza el texto subrayando la importancia de seguir protegiendo y reforzando los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

ABSTRACT: The article first presents some general considerations on the content of the Centennial Declaration. It then explains the historical development of the right to freedom of association, which includes the right to collective bargaining, from the 1919 ILO Constitution to the Declaration. Special attention is given to the content of the document and then there is a discussion on how such rights should be exercised in the framework of the new business realities and the diversity of the world of work. It concludes the text by stressing the importance of continuing to protect and strengthen the rights of freedom of association and collective bargaining.

PALABRAS CLAVE: OIT, Declaración del Centenario, Libertad Sindical, Negociación Colectiva.

KEY WORDS: ILO, Centennial Declaration, Freedom of Association, Collective Bargaining.

1. INTRODUCCIÓN. NOTAS PREVIAS GENERALES SOBRE LA DECLARACIÓN Y SOBRE EL TRABAJO DECENTE CON DERECHOS LABORALES

La 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada del 10 al 21 de junio de 2019 en la sede de la OIT en Ginebra, aprobó el último día de la reunión, la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo. Para el Director general, Guy Rider, se trata de “una hoja de ruta, una brújula que nos guiará al futuro de esta organización, puesto que el futuro del trabajo es el futuro de nuestra organización”.

En el proyecto de Declaración del Centenario de la OIT hecho público el 13 de mayo se recogían en primer lugar los antecedentes de su elaboración, remontándose a la memoria del Director General presentada a la 102ª reunión de la CIT, en 2013, en la que propuso siete iniciativas para el centenario, siendo justamente una de ellas la relativa al futuro del trabajo, que ya fue objeto de debate en la sesión plenaria de la CIT dos años más tarde.

Sin duda alguna, es muy recomendable la lectura de la propuesta íntegra de Declaración, y por mi parte solo señalo ahora algunas de las ideas, tesis y manifestaciones que considero de especial interés.

- En primer lugar cabe destacar en el apartado introductorio que se reafirma, o confirma por utilizar el término del proyecto de declaración, que “la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y promover la paz universal y permanente”, y por ello se exhorta a todos los mandantes de la OIT a que “revitalicen el contrato social en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente con el que se comprometieron en 1919”.
- En el primer bloque de la Declaración se destaca la importancia de los cambios en el mundo del trabajo, con mención expresa a la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, y su impacto sobre “la propia naturaleza y el futuro del trabajo”, subrayándose que la OIT debe seguir actuando como lo ha hecho hasta el presente a fin de conseguir que los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas “sean los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales: en ello consiste el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”.

- Si pasamos al segundo bloque, se recoge aquí cómo debe orientar sus esfuerzos la OIT para ejercer sus responsabilidades y abordar de forma adecuada el futuro del trabajo, poniéndose el acento en primer lugar, y no es en absoluto una casualidad, en el aseguramiento de una transición justa “hacia un futuro del trabajo ambientalmente sostenible”. Me permito destacar también, aun cuando todas las propuestas son importantes, las de “llevar a buen término la lucha inconclusa por la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador que promueva la participación equitativa y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor” y “asegurar que la creciente diversificación de la producción, las modalidades de trabajo y los modelos empresariales estén al servicio del progreso social y económico y de la promoción del trabajo decente”, sin olvidar la importancia de reforzar la cooperación tripartita a través del diálogo social.
- En el bloque tercero se destaca la importancia de lograr una protección social universal, completa y sostenible, el garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras unas condiciones de trabajo dignas y el respeto de sus derechos fundamentales “con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual”, y el fomento del empleo productivo y el trabajo decente con, entre otras medidas, “inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos, incluyendo la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural”.
- Por último, en el cuarto bloque, que es el que centra mi atención en este artículo, se resalta la importancia de la normativa laboral internacional para proteger a todas las personas trabajadoras y a todas las formas de trabajo, con mención expresa al respeto de los derechos colectivos de libertad sindical y negociación colectiva, así como a la potenciación del diálogo social, la elaboración de políticas tendentes a garantizar los derechos y que se basen en datos empíricos debidamente contrastados, y por fin, el reforzamiento de la función de liderazgo, en toda la temática laboral, de la OIT en el sistema multilateral; en el bien entendido, que se trata de establecer acuerdos con otras instituciones y organizaciones en los que se reconozcan “los vínculos sólidos, complejos y cruciales que existen entre las políticas comerciales, financieras, económicas, sociales y ambientales y se promueva la coherencia entre ellas, en aras de la aplicación del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”.

A los cambios operados en el texto finalmente aprobado sobre la propuesta de Declaración me referiré más adelante.

La importancia de la Declaración del Centenario fue advertida rápidamente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que aprobó el 16 de septiembre, una Resolución sobre la misma, en la que reconoce su especial relevancia “al objeto de fundamentar

la labor del sistema de las Naciones Unidas encaminada a configurar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”. En la parte introductoria se constatan los cambios que está experimentando el mundo del trabajo y su impacto sobre “los mercados laborales, el trabajo decente y los empleos del futuro”, y se reconoce también que “el logro del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos es uno de los elementos clave de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que facilitan la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y que requiere una orientación multidimensional que incluya a los Gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de empleadores y trabajadores, las organizaciones internacionales y, en particular, los organismos especializados, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales”.

Hablar de derechos laborales, individuales y colectivos, entre los que se encuentran los de libertad sindical y negociación colectiva, es hablar de trabajo decente, y entonces hemos de preguntarnos qué es, o más exactamente como debería ser un trabajo para poder aplicarle dicho calificativo. Pues bien, hace poco más de veinte años el entonces director general de la OIT, Juan Somavía, presentaba la Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que llevaba por título “trabajo decente”, en cuyo prólogo se afirmaba que proponía “una finalidad primordial para la OIT en estos momentos de transición mundial, a saber, la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y las mujeres del mundo entero. Es la necesidad más difundida, que comparten los individuos, las familias y las comunidades en todo tipo de sociedad y nivel de desarrollo. El trabajo decente es una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y de empresa de todo el mundo. Nuestro futuro común depende en gran parte de cómo hagamos frente a ese desafío”.

El reto de todas las políticas sobre el empleo y trabajo decente, como subraya la “Guía práctica para la incorporación sistemática del trabajo y empleo decente”, es el de “generar un cambio de paradigma en nuestro pensamiento, de forma que consideremos los resultados que nuestras políticas y programas pueden tener en el empleo y el trabajo decente antes de su formulación, a fin de minimizar los efectos adversos y de potenciar al máximo los resultados positivos”, enfatizando que “se trata de una dificultad a la que también tuvimos que hacer frente durante el proceso de incorporación de las cuestiones de género, pero que se ha superado poco a poco, como lo demuestra el hecho de que la perspectiva de género se utiliza ahora habitualmente en la formulación de las políticas y los programas”.

El concepto de trabajo decente ha sido incluido, y con fuerza, entre los objetivos de la Agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible. Con respecto al objetivo 8, se destaca que varias metas fijadas en el mismo tienen especial importancia por su relación

con el respeto y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, básicamente los apartados 5 a 8, aun cuando también en varios de los restantes objetivos encontramos relación con tales principios y derechos, como por ejemplo el número 1 que está centrado en la reducción de la pobreza y en la garantía de una adecuada protección social. Repárese, pues, que la actividad de la OIT para la consecución de las metas fijadas en el objetivo 8 no se detienen únicamente en dicho texto, sino que se extienden a otras muchas, y que requerirá (obsérvese su relación con la gobernanza y el diálogo social), “disponer de un marco de instituciones, organizaciones, leyes y políticas, y de una cultura de diálogo social que permitan gobernar el mundo del trabajo y el funcionamiento de los mercados laborales”.

2. LA IMPORTANCIA DE LA NORMATIVA DE LA OIT DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DE LOS ORÍGENES (CONSTITUCIÓN DE 1919) A LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO (2019)

Un rápido repaso por la historia de la OIT desde su creación en 1919¹ debe partir justamente del documento por el que se aprobó su Constitución, en cuyo preámbulo hay una expresa mención a la libertad sindical, tras la mención de que “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”, por lo que era necesario (y añadido que lo sigue siendo aún en muchos países) mejorar dichas condiciones, "por ejemplo en lo concerniente... (al reconocimiento del principio de libertad sindical)".

Debe seguir nuestro viaje por la historia hasta la Declaración de Filadelfia aprobada en 1944, poco antes de la finalización de la segunda guerra mundial, que recoge sus fines y objetivos, así como también los principios que debieran inspirar la política de sus Estados miembros. En la declaración se resalta que la libertad de expresión y de asociación “es

.....

1 Para un análisis más detallado, vid. Roldán, Aránzazu. “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” en Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Número especial de conmemoración del centenario de la OIT, 2019. (consulta: 10 de abril). La autora subraya que el Convenio núm. 87 de la OIT, al que dedica su atención, “es un texto normativo de extraordinaria importancia dentro del ordenamiento jurídico internacional, ya que recoge y define las facultades que integran la libertad sindical y de asociación, uno de los cuatro derechos fundamentales de la OIT”. Igualmente, destaca la importante doctrina emanada del comité de libertad sindical para delimitar el alcance y contenido de la libertad sindical, “tanto en su vertiente individual como colectiva”. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/723.

esencial para el progreso constante”, y se incorpora una mención expresa a la importancia de la negociación colectiva al llamar al fomento de programas entre los Estados miembros a fin de “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”.

Con carácter más general, no podemos olvidar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 cuyo art. 23.4 reconoce expresamente el derecho de toda persona “a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses². Tampoco nos debemos olvidar en el ámbito internacional del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, cuyo art. 8.1 compromete a todos los Estados parte a garantizar “a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos”, y en el apartado 3 que “Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”. En los mismos términos, el art. 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho de toda persona a “asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.

Y en el ámbito europeo, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, del Consejo de Europa, cuyo artículo 11 regula la libertad de reunión y de asociación, reconociendo el derecho de toda persona “a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”. También, el art. 12.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que regula de forma algo más amplia la libertad de reunión y de asociación, reconociendo el derecho de toda persona a “la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”.

.....

2 Un amplio análisis de la Libertad sindical en los documentos y normas de la OIT se encuentra en su documento disponible en <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm> (consulta: 18 de abril).

Además de los Convenios y recomendaciones aprobados desde 1948, a los que me referiré más adelante, hay que referirse también a la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (con anexo revisado en 2010). Su importancia radica en que declara que todos sus Miembros, aun cuando no los hayan ratificado “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales” que son objeto de determinados convenios, entre los que se encuentran los relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Tal como ha subrayado la doctrina laboralista, “la Declaración insta un mecanismo definido como de “seguimiento promocional”, según el cual los Estados se comprometen a “informar sobre dichos principios y derechos, fijarse su propio patrón de referencia para ponderar los logros futuros y detallar las actividades efectuadas o previstas para velar por el respeto, la promoción y el ejercicio de los principios y derechos”. Ello implica un examen anual de los esfuerzos de los Estados miembros que no han ratificado los convenios señalados para cumplir la obligación de realizar efectivamente el contenido de éstos –en materia de libertad sindical y de negociación colectiva en primer lugar– y un informe cada cuatro años para evaluar los progresos realizados y las tendencias de conjunto incluyendo el desarrollo de estos principios en los países que sí han ratificado los convenios que suponen el núcleo universal, mínimo e indisponible de las normas reguladoras sobre el trabajo”³.

Igualmente, no nos podemos olvidar de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, “heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998... (que) expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización”. En esta, se recoge y reafirma la Declaración de 1998, “en virtud de la cual los Miembros reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva...”. En el texto se insta a los Estados miembros a “respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular

.....

3 Baylos, Antonio, Las normas internacionales del trabajo: la importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales. En AA.VV. CCOO en el Centenario de la Organización Internacional del Trabajo:1919-2019 <https://www.ccoo.es/9b330b8785b5baff55e3a021bd1e5b58000001.pdf>. Destaca el autor que “Se trata de una “obligación de resultado progresiva” en la medida en que los Estados no solo están obligados a promover, sino a realizar y a hacer respetar estos derechos; es decir, a lograr el resultado requerido en su contenido típico. En concreto, esta obligación de resultado viene a reforzar la doctrina del CLS de la OIT en su definición de las obligaciones jurídicas de los Estados en el respeto de la libertad sindical y la prohibición de injerencias en la misma, con independencia de la ratificación o no de los Convenios 87 y 98 al respecto”. (Consulta: 15 de abril).

importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta: "que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir (su) logro...".

Quiero destacar aquí la importancia de esta Declaración, ya que los Estados se comprometen, de acuerdo con sus propias líneas de actuación a situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de sus políticas económicas y sociales, basándose en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son los siguientes: la promoción del empleo y la creación de un entorno institucional y económico sostenible; la adopción y ampliación de medidas de protección social que sean sostenibles y que estén adaptadas a las circunstancias nacionales; la promoción del diálogo social y del tripartismo; en fin, el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, debiendo destacarse especialmente a mi parecer la tajante afirmación de que "la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas".

Los Convenios que deben merecer la atención de quienes profundicen en el estudio de la normativa sobre libertad sindical y negociación colectiva en los textos normativos de la OIT son los siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)⁴; Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)⁵ En este último, cabe destacar el art. 2 que incluye dentro de "negociación colectiva" a "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez". Igualmente, el art. 8, que dispone que "Las medi-

.....

4 "A instancias de la todavía unitaria Federación Sindical Mundial, que impulsó en el Consejo Económico y Social de la ONU una Resolución sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que la ONU asumiría a continuación, se adoptó el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en 1948, que habría de ser seguido, al año siguiente, por el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva...". Cf. Baylos, Antonio. Las normas internacionales del trabajo... ob. cit.

5 Sobre la prohibición de discriminación y tutela de los derechos sindicales en la normativa internacional y nacional, remito al estudio de Carrizosa, Esther. Derechos de libertad sindical y principio de igualdad. CES Andalucía, 2009. (Consulta : 16 de abril) https://www.academia.edu/4562659/Derechos_de_Libertad_Sindical_y_Principio_de_Igualdad.

das previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva”.

3. LA LIBERTAD SINDICAL EN ALGUNOS DOCUMENTOS PREVIOS O PREPARATORIOS DE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO

3.1. Resolución sobre “El avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura”

En la CIT de 2016 se aprobó la citada Resolución, en la que se enfatiza con acierto que el trabajo decente “se reconoce ahora ampliamente como un objetivo mundial”, y que algunas de las normas aprobadas en los últimos años encuentran su punto de referencia en la citada Declaración, como son la Recomendación (2012) sobre los pisos de protección social, el Protocolo (2014) relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, y la Recomendación (2015) sobre la transición de la economía informal a la formal”, así como también que en todos los programas puestos en marcha en los distintos Estados se ha tratado de incluir los cuatro objetivos estratégicos, además también de la igualdad de género y la no discriminación “como cuestiones transversales”.

Es probablemente en esta Resolución donde mejor se sintetiza qué políticas debe llevarse a cabo para lograr aquellos objetivos y principios estratégicos, en el marco de una realidad caracterizada por profundos cambios tecnológicos, sociales, demográficos, económicos y ambientales, y que por su importancia me permito ahora reproducir: “a) el empleo mediante la creación de un entorno institucional y económico propicio para que las empresas sean productivas, rentables y sostenibles, junto con una economía social sólida y un sector público viable, a fin de fomentar un crecimiento incluyente, empleo y oportunidades de ingresos; b) la protección social — seguridad social y protección de los trabajadores — a fin de garantizar a todos una distribución equitativa de los frutos del progreso; c) el diálogo social y el tripartismo como medio esencial para el logro efectivo de los cuatro objetivos estratégicos a nivel nacional, regional e internacional; d) los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que son universales e inmutables, así como su importancia particular como derechos y como condiciones propicias, en particular la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva; e) la igualdad de género y la no discriminación también como cuestiones transversales en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos”.

3.2. Informe elaborado por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, creada en 2017, que lleva por título “Trabajar para un futuro más prometedor”

Se trata de un documento, en el que se subraya, con pleno acierto a mi parecer, que “no es la primera vez que una alteración tan profunda del mundo del trabajo ha requerido una respuesta colectiva y mundial”, recordando como fueron las consecuencias de la primera guerra mundial las que sentaron las bases para la creación de la OIT para tratar de evitar que se volvieran a producir situaciones como las vividas, sufridas, en los cinco años anteriores, llegándose a la suscripción de un “contrato social universal”, reiterado y profundizado en la Declaración de Filadelfia de 1944, que sigue siendo hoy, se subraya en el informe, “el más ambicioso de la historia”, trasladado, con las necesarias matizaciones y especificidades, a los marcos estatales, aunque de manera desigual y en ocasiones dejando fuera del mismo a parte de sus poblaciones, y que requiere de un nuevo impulso para afrontar los cambios que están sucediéndose de manera vertiginosa en el mundo laboral. Por ello, me parece acertada la idea-eje central sobre la que se articula el documento, cuál es la de tratarse de un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo, desagregada en tres ideas-eje más concretas, cuales son invertir en las capacidades de las personas, en las instituciones del trabajo, y en el trabajo decente y sostenible, con un objetivo que sigue siendo el que presidió la creación de la OIT y las acciones que ha venido desarrollando desde entonces, cual es que “a cambio de la contribución de los trabajadores al crecimiento y la prosperidad se les garantiza una participación equitativa en ese progreso, se respetan sus derechos y se les protege contra algunos de los aspectos más espinosos de la economía de mercado”.

No es de extrañar que una de las medidas propuestas en el Informe que ha recibido más atención en los numerosos artículos publicados en los medios de comunicaciones y en las redes sociales sea la del establecimiento de una “garantía social universal” (supongo que traducción literal del texto original inglés “Universal Labour Guarantee”), que incluya algo que ya existe en buena parte de los Estados miembros pero que constituye un objetivo a alcanzar en los restantes, además de velar por su estricto cumplimiento en todos en los que existen, como son proteger los derechos fundamentales de los trabajadores (la remisión a los ocho convenios fundamentales de la OIT es aquí obligada, con mención a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso y del infantil, y la prohibición de todo tipo de discriminación), un “salario vital adecuado”, limitar el tiempo de trabajo y garantizar la seguridad y salud en el lugar donde se preste la actividad, poniendo acertadamente de manifiesto la interconexión existente entre todos ellos. Invertir en las instituciones del trabajo significa igualmente revitalizar la representación colectiva, adoptándose por los Estados políticas públicas que promuevan la represen-

tación colectiva y el diálogo social, con reivindicación del papel central que han de tener las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios en dicha revitalización, subrayándose con preocupación los efectos negativos que la concentración del poder económico y el debilitamiento de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva ha tenido sobre el incremento de la desigualdad. Para que puedan cumplir eficazmente su labor se pide, y me consta que muchas organizaciones ya lo están haciendo desde hace tiempo, que las organizaciones sindicales se adapten a los cambios tecnológicos y a la cambiante composición de la población de trabajadora, en la que un número que cada vez más va en aumento no se inserta en los circuitos hasta hace poco tiempo ordinarios de la actividad productiva, además de establecer y forjar alianzas con otras organizaciones sociales. La revitalización de la negociación colectiva ha de significar la de la política salarial, con mejoras salariales que afecten positivamente a todo tipo de trabajadores, incluyendo pues a los que se encuentran en la economía informal.

4. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON LOS FUNDAMENTOS ESENCIALES DEL TRABAJO DECENTE

En el marco de la CIT en la que se aprobó la Declaración del Centenario se celebró un importante foro de debate, el 13 de junio, sobre “el papel decisivo que han desempeñado dos convenios fundamentales –el de la libertad de asociación y el de negociación colectiva– a lo largo del último siglo, y el papel que tendrán que desempeñar en el futuro”. Los participantes, que representaban a organizaciones empresariales y sindicales, gobiernos y organizaciones internacionales pusieron de manifiesto que la garantía de los valores fundamentales de la OIT, entre los que se encuentra la libertad sindical “hace posible que los interesados reivindiquen, libremente y en igualdad de condiciones, una participación justa en las riquezas a cuya creación contribuyeron y desarrollen plenamente su potencial humano”, como afirma la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales de la OIT⁶. Durante dicho importante foro, y por las personas participantes, “se



6 Una buena síntesis de las intervenciones de las y los ponentes se encuentra en el artículo publicado en la página web de la OIT “La libertad de asociación y la negociación colectiva son los fundamentos esenciales del trabajo decente”. (Consulta: 4 de abril). Por ejemplo, Sonia Regenbogen, Vicepresidenta empleadora, Comisión de aplicación de normas de la OIT, Canadá, dijo que “la composición tripartita de la Comisión refleja las realidades concretas del mundo del trabajo y es fundamental para el funcionamiento eficaz de la Comisión. “De la selección de los casos que serán discutidos a las cuestiones jurídicas respecto a las cuales existe un consenso, de la libertad de expresión para expresar diferentes puntos de vista dentro de la Comisión a la redacción de las conclusiones y recomendaciones a los gobiernos [...] todo está impregnado de este tripartismo. Esto es lo que le confiere la autoridad moral y la

presentaron casos de éxitos de países donde la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva han sido aplicados para responder de manera concreta a desafíos cruciales para las sociedades, los mercados de trabajo, los trabajadores y las empresas”.

5. QUÉ DICE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y SU VERTIENTE FUNCIONAL (DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA)

A mi parecer, el texto final ha reforzado la vinculación de todas las políticas de la OIT con el trabajo decente y ha incluido en el paraguas de protección a todos los colectivos vulnerables. En el “debe”, cabe indicar que ha desaparecido la referencia expresa contenida en el proyecto a que “la seguridad y salud en el trabajo es un principio y derecho fundamental en el trabajo, que se añade a todos los principios y derechos que se enuncian en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)”, habiendo sido sustituida por una referencia mucho más genérica a que “las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente”.

Es especialmente importante la exhortación que la Declaración hace a los Estados miembros para que fortalezcan las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y “la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad”, frente al texto mucho más genérico contenido en el proyecto de un fortalecimiento “en un contexto marcado por formas de trabajo nuevas y emergentes”. También me parece relevante la exhortación a poner en práctica “políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo”. (La negrita es mía).

.....

naturaleza persuasiva de las cuales disfruta”. Por su parte, Marc Leemans, Vicepresidente trabajador, Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, Bélgica, señaló que, en relación al papel de la Comisión, “nosotros garantizamos que los convenios ratificados, los cuales imponen obligaciones legales a los gobiernos, sean aplicados en la práctica”. “Tenemos una relación directa con todos los mandantes, y el resultado se refleja en conclusiones factibles y consensuadas, y después hay un seguimiento de estas conclusiones”, agregó”. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_710650/lang--es/index.htm.

Destaco a continuación, del texto de la Declaración, únicamente con las referencias que considero de importancia en relación con la temática abordada en este artículo:

“Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su centésima octava reunión con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

Considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, **así como** para promover la paz universal y permanente;

Recordando y reafirmando los fines, objetivos, principios y mandato establecidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944);

Subrayando la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008);

Reconociendo que el diálogo social contribuye a la cohesión global de las sociedades y es crucial para una economía que sea productiva y eficiente;

Destacando la importancia de promover el multilateralismo, en particular para configurar el futuro del trabajo que queremos y para afrontar los retos del mundo del trabajo;

Exhortando a todos los mandantes de la OIT a que **renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos** en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente que acordaron en 1919 y en 1944; y

Adopta, con fecha ... de junio de dos mil diecinueve, la presente Declaración del Centenario **de la OIT para el Futuro del Trabajo.**

II

La Conferencia declara que:

vi) promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes;

B. El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

C. La cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.

III

La Conferencia exhorta a todos sus Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta:

i) el respeto de sus derechos fundamentales;

IV

La Conferencia declara que:

A. La elaboración, **la promoción, la ratificación** y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Para ello, la Organización debe **tener y promover** un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia. **Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles**, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. La OIT prestará asistencia a sus Miembros en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de las normas.

B. **Todos los Miembros deberían trabajar en pro de la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT y considerar periódicamente, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ratificación de otras normas de la OIT**". (La negrita es mía).

6. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL CAMBIO TECNOLÓGICO. LA ADAPTACIÓN DE ESOS DERECHOS A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES Y A LA DIVERSIDAD DEL MUNDO DEL TRABAJO. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL ENTORNO EMPRESARIAL DIGITAL Y LA ADAPTACIÓN SINDICAL

Ante el cambio tecnológico, cabe preguntarse si es difícil la organización colectiva en las empresas digitales, en la economía de las plataformas, en las empresas (y centros de trabajo) dispersos? Nadie lo niega, como tampoco debe negarse que ello es posible y

que requiere de una necesaria reorganización y adaptación de la representación colectiva que se encauza, de manera preferente, vía sindical.

Refiriéndose más específicamente a las plataformas digitales se ha puesto de manifiesto por la profesora Andrea Lassandari⁷ que “Sin embargo, si bien es correcto centrarse en primer lugar en lo que está sucediendo con los mensajeros y conductores (ante todo), con el potencial de implicar, sin embargo, a muchos otros trabajadores, que pueden prestar cualquier servicio, incluso consolidado y tradicional, proponiéndose a través de una plataforma digital: y por lo tanto podrían ser electricistas, fontaneros, peluqueros, profesores, jardineros, niñeras, masajistas, profesores, cocineros, etc., etc.... -hay que tener en cuenta que este “universo”, aunque en fuerte crecimiento, es sólo uno de los ámbitos en los que es correcto señalar la conexión entre el trabajo y las tecnologías digitales-. También representan al final... el contexto en el que es menos difícil intervenir para proteger a aquellos que no pueden protegerse a sí mismos (criterio clave, antiguo pero aún válido, para la aparición del derecho laboral)”.

La dificultad de la intervención sindical radica en que formas actuales de representación pensadas para trabajadores subordinados y centros de trabajo “clásicos” no son válidas cuando “tanto el elemento de la territorialidad como de la proximidad física del prestador de servicios desaparece”, y de ahí que ya se apunte una tesis, a la que luego me referiré con más detalle cuando trata del marco normativo español, de cómo garantizar la efectividad de la autotutela, siendo conveniente “considerar al conjunto de los prestadores de servicios de una empresa de plataforma”.

Estas nuevas organizaciones, las distintas formas de representación y organización de los trabajadores de la economía de plataformas que se han puesto en marcha hasta el presente, pasan por tomar en consideración, y valorar, refiriéndose a la experiencia italiana pero perfectamente extrapolable a la de otros países europeos y por supuesto a la de España, que “La impresión que se desprende de estas experiencias es que las tecnologías digitales, además de ser capaces de desarrollar nuevos y avanzados modelos estandarizados de externalización y fragmentación del trabajo de la misma manera, pueden lograr interconexiones y vínculos globales entre proveedores que operan en y a través de plataformas. Esto permite identificar y perseguir los intereses colectivos locales y globales, abriendo nuevos espacios, reales y virtuales, para la organización colectiva, la acción y el conflicto”, Formas de representación, participación, negociación y exteriorización del conflicto que unan a todos los trabajadores, prescindiendo, se postula en una tesis que es sin duda la más controvertida, de la naturaleza jurídica de la relación contractual y poniendo el acento en la situación de desigualdad económica y organizativa en la prestación de la actividad

.....

7 “La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile”. Labour&Law Issues, Vol. 4. Núm. 1/2018. <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8366/8022> (consulta: 10 de abril).

laboral, enfatizando la necesidad de elaborar y poner en práctica formas de conflicto en tales sectores que sean “capaz de mantener unidos lo individual y lo colectivo, superando el solipsismo de la autonomía en favor de políticas adecuadas para combinar las demandas comunes de solidaridad con la necesidad de un trabajo propio de las diferentes formas y tipos de trabajo digital”.

¿Está adaptado el sindicato a la economía de internet? ¿Están bien formados los cuadros y dirigentes sindicales para abordar procesos de negociación sobre el impacto de la tecnología en las condiciones de trabajo y en el devenir inmediato de las relaciones laborales? Son preguntas recurrentes, y a las que también se responde desde las mismas organizaciones sindicales, siendo un buen ejemplo de ellos las propuestas, y acciones de la Confederación general italiana de trabajadores (CGIL), que quedan bien recogidas tanto en sus propios documentos como en un artículo de la profesora Chiara Mancini⁸ La idea más importante a mi parecer es que la tecnología no produce efectos por sí sola, sino que estos “vienen influenciados por los aspectos socioeconómicos y las relaciones de fuerza existentes en la sociedad”.

Al analizar la problemática de la economía difusa, digital, de las plataformas, y sus múltiples variedades, se afirma, con acierto a mi parecer, que “si es imposible dar respuesta unívoca a problemas diversos, no se debe huir de (fijar) un marco general, al objeto de poder uniformar hacia lo alto (= en positivo) la calidad del trabajo y las condiciones de vida de las personas”. La idea fundamental del texto es subrayar la diferencia entre la época fordista y la actual: “mientras que en la era fordista el paradigma tecnológico facilitaba la transformación de las necesidades individuales (homogéneas entre sí) en reivindicaciones colectivas, hoy el sindicato debe ser capaz de combinar los derechos fundamentales, las protecciones y garantías universales, para todos los trabajadores, con la protección de las especificidades y la posibilidad de elección de la persona”. Otra idea relevante, o así me lo parece es que es necesario ir a buscar a los trabajadores “allí donde se encuentran, hoy frecuentemente on line”, potenciando los instrumentos de participación on line para responder a una de las exigencias “cada vez más presentes en los trabajadores de la sociedad del conocimiento”. El sindicalista “debe ser cada vez más el que facilite un proceso fundado sobre la democracia participativa y deliberativa”. En la vida sindical, y por tanto en la negociación colectiva, la clave para la contratación “debe ser la de una nueva y regenerada relación entre el individuo y el colectivo, a la luz de la cual leer (= reformular) todas las instituciones contractuales.

Las nuevas realidades productivas, y las nuevas organizaciones tecnológicas, ponen nuevos deberes a los sindicalistas en términos de competencias y práctica, que “deberán

.....

8 “Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil”. Vol. 4, núm. 1/2018. <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8380/8034> (consulta: 12 de abril).

ser capaces de comprender las entradas que subyacen a la definición de un algoritmo y luego monitorearlo en su desarrollo, pero también en términos de estructura y cultura organizacional del sindicato en su conjunto”. Son importantes las ideas de “inteligencia colectiva”. Es necesario confrontar permanentemente teoría y práctica, con conocimientos interdisciplinarios. Los sindicalistas “deben ser capaz de comprender si los valores y entradas (= inputs) contratados han sido realmente implementados, y para poder supervisar el desarrollo del propio algoritmo a lo largo del tiempo”.

Otra idea relevante que creo que debemos tomar en consideración: “en particular, para las jóvenes generaciones la red no es solo un instrumento, sino un modelo cultural y una clave de lectura del mundo, que es la antítesis del mundo de la jerarquía. Por ello, es tan importante que el sindicato tradicional se confronte con estas lógicas y pruebe a hacerlas propias”.

A modo de conclusión de esta importante aportación doctrinal cabe decir que “Si existe la idea de que los cambios no sólo están determinados tecnológicamente, sino que hay espacio para los actores de la sociedad, y si el sindicato quiere influir en la gobernanza de estos fenómenos según sus valores y su visión del mundo, la transformación del sindicato en sí no es evitable: nuevas competencias, nuevas formas de organización, pero sobre todo la curiosidad y la actitud hacia la experimentación, que es la única manera de producir innovación en la acción sindical”.

Por otra parte, la problemática de la representación colectiva en las nuevas (o no tan nuevas) formas de organización empresarial ha sido abordada, tanto con carácter general como refiriéndose a España, por la doctrina laboralista española en el XXIX congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con valiosas aportaciones.

Al respecto, es de mucho interés la ponencia presentada por la profesora Carolina Martínez⁹. Su idea central es la necesidad de disponer de derechos y libertades de organización y acción sindical en el nuevo (o no tan nuevo a mi parecer) marco de la economía digital y el capitalismo de plataformas, ya que es necesario “volver a combatir formas de explotación que ya han sido descritas como tremendamente similares a las propias del capitalismo de finales del siglo XIX y principios del XX, sólo con el matiz que introduce el recurso a

.....

9 “La autonomía colectiva y sus medios de expresión”. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2019/04/08-Moreno-Mart%C3%ADnez-Carolina.pdf> (consulta: 12 de abril). La autora es muy crítica con la “economía digital o de plataformas”. Basándose en numerosos artículos sobre esta temática, afirma que “La conclusión unánime, que ya se ha anticipado, es que esas amablemente llamadas “formas atípicas de trabajo” devalúan las condiciones de empleo, incrementan el trabajo autónomo ficticio y/o precario, y el falso trabajo a tiempo parcial, provocan segregación y pobreza laboriosa, y —a los efectos que interesan más en este momento— aniquilan el vínculo de representación colectiva y sindical, valor político y democrático universal y fundamental también en ese desfigurado o desvaído modelo social europeo. Vínculo que tiene, o tenía, su principal anclaje en el lugar de trabajo, y sobre la base de la existencia de un interés colectivo, un interés que hemos definido como generalizado, común e indivisible de un grupo de trabajadores, elementos o variables que ahora aparecen francamente desvirtuados”.

nuevas opciones o alternativas organizativas, o el uso de las tecnologías y la digitalización. Cien años después, el papel de la OIT vuelve a un primer plano en nuestras reflexiones y propuestas”, teniendo presente el auge del fenómeno de la “empresa atomizada.

Igualmente, es de mucho interés hacer referencia a la ponencia del profesor Antonio Baylos¹⁰ “La autonomía colectiva y sus medios de expresión”. El eje central de los problemas que se abordan es el siguiente: “Una problemática que fundamentalmente se centra en las dificultades para la acción colectiva y sindical organizada ante las nuevas formas de trabajo, atípico y fisurado, en una empresa atomizada fruto de la externalización productiva, y en la huida del derecho colectivo y más en general el borrado de la dimensión colectiva regulativa en un panorama en donde la individualización y la negación del conflicto constituyen los nuevos principios rectores. Como es lógico, este escenario repercute de forma directa sobre los medios de acción sindicales, la negociación colectiva y la huelga”. Todo ello, ubicado en el marco de “nuevos modelos de negocios y el cambio en la organización del trabajo”. Muy crítico con estas pretendidas nuevas realidades empresariales, Antonio Baylos señala que “Diversificación, autonomía, individualización, son las grandes palabras de orden del futuro del trabajo en esta era digital, que sin embargo debemos aprender a hacerlas convivir de manera polarizada con una parte de trabajo plenamente descalificado, precario y mal remunerado para el que tampoco sirven las fórmulas de regulación sindical”. Sobre la representación colectiva el autor apunta, con carácter general y al mismo tiempo con mucho interés para la realidad española, la necesidad de tomar en consideración no un centro de trabajo (probablemente disperso cuando no inexistente, a mi entender) sino aquel “espacio común” donde se localiza la actividad empresarial, sea con uno o varios centros de trabajo, por ejemplo “un aeropuerto o un centro comercial, por ejemplo, o a experiencias de construcción de una representación de la totalidad de los trabajadores de las contratas de servicios de una gran empresa”.

En esta reflexión de alcance general no pueden faltar algunas consideraciones sobre el derecho de negociación colectiva desde la perspectiva internacional. Me refiero al estudio elaborado en el marco del Comité Económico y Social Europeo, que lleva por título “Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners”¹¹, en el que se plantea que “Dada la escala y el alcance sin precedentes del cambio digital, será necesaria una acción política y se deberá abogar por una dirección tripartita”, siendo su objetivo “esbozar las diferentes dimensiones de la transformación digital en sectores y modelos de negocio y, por lo tanto, en la cantidad y calidad del trabajo”. El estudio presenta ejemplos de buenas prácticas y estudios de casos en Alemania, Aus-

10 “Crisis y reconfiguración de la autonomía colectiva en el futuro del trabajo”. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2019/04/09-Baylos-Antonio.pdf> (consulta: 14 de abril).

11 <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-02-18-923-en-n.pdf> (consulta: 15 de abril).

tria, Italia, España, Suecia, Dinamarca y el Reino Unido, concluyendo que los resultados “muestran que los debates políticos son desiguales en términos de ambición, coordinación y consultas con las partes interesadas. Paralelamente, los interlocutores sociales bilaterales y las actividades sindicales unilaterales están en marcha y necesitan un entorno propicio”.

7. UN EJEMPLO CONCRETO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LA OIT POR UNA EMPRESA TRANSNACIONAL. EL CASO INDITEX.

El miércoles 13 de noviembre de 2019 se firmaba en Ginebra, con la presencia del director general adjunto de programas exteriores y alianzas de la OIT, Moussa Oumarou, la renovación del Acuerdo Marco Global entre Industria de Diseño Textil, s.a. (INDITEX,S.A.) e IndustriALL Global Union relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de dicha empresa¹². El AMG, original, recordémoslo, fue suscrito el 8 de julio de 2014, si bien tiene un claro precedente en el Acuerdo Marco Internacional suscrito el 4 de octubre de 2007.

El parecer, obviamente positivo, de los firmantes del AMG se recoge en la información facilitada en sus páginas web.

Para el secretario general de IndustriALL, Valter Sanches, el acuerdo “mejora las condiciones previas necesarias para un cambio real en las condiciones laborales, ya que es un instrumento para empoderar a nuestros sindicatos afiliados que brinda una nueva herramienta para adquirir poder de negociación”, destacándose en la nota de prensa de la orga-

.....

12 “Inditex e IndustriALL reconocen el papel central de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva tal como se establece en los Convenios números 87, 98 y 135 y Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la “OIT”) como esenciales para desarrollar el cumplimiento sostenible a largo plazo en las fábricas que suministran a Inditex porque la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva 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. Las Partes acuerdan trabajar juntas para garantizar una aplicación más efectiva de las Normas Internacionales del Trabajo, 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, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la 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 con respecto a las empresas multinacionales, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Inditex se compromete a aplicar e insistir en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo antes mencionadas a todos los trabajadores a lo largo de toda su cadena de suministro, independientemente de si son empleados directos de Inditex o de sus fabricantes y proveedores. 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 de IndustriALL. Las Partes se comprometen a informar a los demás sindicatos en estos lugares de trabajo respecto de los términos y condiciones acordados”.

nización sindical que “a través del comité sindical mundial, los representantes sindicales locales tendrán una participación más directa respecto a cómo se aplica el AMG. Además, contarán con la oportunidad de recibir asesoramiento de expertos sindicales de conformidad con lo estipulado en la expansión del acuerdo definida en 2016”, y que uno de los aspectos clave del acuerdo “es que se fijan políticas y programas de capacitación conjunta que involucran a los trabajadores de las fábricas y proveedores de Inditex, con el fin de avanzar, entre otros asuntos, en el fomento del diálogo social y la igualdad laboral”.

Por su parte, el Presidente de Inditex, Pablo Isla, afirmó que “este nuevo hito representa un impulso adicional más a nuestro constante compromiso total con las personas y con la sostenibilidad, una tarea que sabemos es capaz de ejercer un efecto tracción sobre toda la industria textil, con un enorme poder de transformación”. “Además –añadió– afianza nuestra firme convicción de que el trabajo conjunto entre los distintos grupos de interés del sector textil es clave para impulsar las mejores prácticas sociales y medioambientales en la cadena de valor”.

Desde el sindicalismo español la satisfacción por la firma del nuevo, o renovado, AMG, es bien patente. Para CC OO Industria, en la nota de prensa publicada el día 14 con el título “Renovado el Acuerdo Marco Global de Inditex con la federación de sindicatos Internacional, IndustriALL Global Union”, se enfatiza que tanto la empresa como las organizaciones sindicales seguirán colaborando “para garantizar el trabajo decente de casi 2,5 millones de personas, que trabajan en las siete mil fábricas que elaboran prendas para la multinacional española en todo el mundo”, y que “la segunda renovación del Acuerdo Marco Global confirma que dos décadas de trabajo han dado resultado y que todavía quedan muchas tareas pendientes”, destacando las novedades introducidas en el acuerdo de 2014, en especial “los derechos sindicales que se han negociado durante los últimos años, como son la información sobre toda la cadena de suministro y el acceso de los sindicatos a todos los centros de trabajo. Además, se incorporan nuevas conquistas destinadas a facilitar la coordinación de la acción sindical global de los sindicatos de la cadena de suministro, junto con los sindicatos españoles. Las importantes novedades que se recogen hacen que se convierta en un acuerdo pionero, en el que destacamos, la integración, por primera vez en un Acuerdo Marco Internacional de un comité sindical conjunto a nivel global”.

Para la UGT Industria en palabras del secretario general de la FICA, Pedro Hojas, “este tipo de acuerdos contribuyen no solo a promover el diálogo social sino también a apoyar la actividad sindical en países donde ésta práctica está menos extendida o no existe”. El Acuerdo Marco Global de Inditex representa un valor añadido “frente a otros acuerdos internacionales, ya que su aplicación no afecta solo a las plantas de la empresa en el mundo sino también a toda la cadena de producción y distribución”.

8. BREVE RECAPITULACIÓN FINAL (POR EL IMPACTO DEL COVID-19)

Termino la redacción de este artículo cuando nos encontramos en plena crisis provocada por la pandemia del Covid-19. Ante la muy difícil situación sanitaria, económica y social podemos plantearnos si sigue teniendo importancia la promoción y defensa de la libertad sindical y su vertiente funcional de la negociación colectiva. La respuesta no puede nada más que ser un sí rotundo. Las respuestas a la crisis deben darse por los poderes públicos con un fuerte apoyo en el diálogo social con los agentes sociales, y para que ello sea posible es necesario poder ejercer plenamente la libertad sindical y la negociación colectiva.

No creo que en una situación de crisis como la que estamos viviendo ni el mundo empresarial ni el laboral, ni sus organizaciones representativas, tengan interés en establecer obstáculos a pactos, y desde luego será ahora el momento, ya lo está siendo, para ver el grado de efectividad real, y no meramente teórica o de documento de rendición anual de cuentas, que tiene la responsabilidad social empresarial. Flexibilidad pactada en el ámbito empresarial y diálogo social a escala superior (supraempresarial, autonómica, estatal, europea e internacional) que puede y debe configurarse como el eje central de las “modernas” relaciones laborales de la crisis y que es solicitado con fuerza desde el máximo foro mundial en materia sociolaboral como es la OIT. Y en este ámbito, la libertad sindical y la negociación colectiva deben seguir jugando un papel de primera importancia.