



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

GLOBALIZACIÓN
Y
RELACIONES LABORALES

Alumna: BEATRIZ CALAHORRO SÁNCHEZ

Junio, 2015



GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN

En el presente estudio se ha investigado sobre la interrelación entre las Relaciones de Trabajo de cada país y el proceso conocido como “Globalización”, centrándonos en cómo ha afectado el mismo a las empresas al tener que competir en los mercados internacionales y cómo ello perjudica al trabajador. Para ello se han consultado, entre otras, las siguientes fuentes: páginas de internet, artículos de revista, artículos de prensa, leyes...

El trabajo se divide en tres capítulos, que son: Globalización y Relaciones Laborales, Instrumentos Colectivos nacionales e internacionales para afrontar el reto de la Globalización y por último Conflicto Internacionales y Derechos del Trabajo: Caso Bangladesh.

Tras el estudio realizado consideramos que la Globalización ha repercutido en una diversidad de sentidos y que, a consecuencia de ello, todas las empresas -incluidas las españolas- han decidido internacionalizarse, lo cual ha tenido como consecuencia un efecto perjudicial respecto de los derechos de los trabajadores, lo cual nos hace interrogarnos del por qué no se cuenta con mecanismo reguladores adecuados para el ámbito internacional.

ABSTRACT

In the present study we investigated the relationship between the Labor Relations of each country and the process known as "globalization", focusing on how it has affected the same companies when competing in international markets and how it harms the worker. This has been consulted, among others, the following sources: websites, magazine articles, articles of press, laws ... The work is divided into three chapters, which are: Globalization and Labor Relations, Collective national and international instruments to meet the challenge of globalization and finally International Labour Rights and Conflict: Case Bangladesh.

After the study we believe that globalization has resulted in a variety of ways and, as a result, all companies-including Spanish's- have decided to internationalize, which has resulted in a detrimental effect on the rights of the workers, which makes us ask ourselves why there is not adequate for regulatory mechanism internationally.

ÍNDICE

Índice General.

<i>INTRODUCCIÓN</i>	-4-
<i>CAPITULO 1 Globalización y Relaciones Laborales</i>	-7-
<i>CAPITULO 2 Instrumentos Colectivos nacionales e internacionales para afrontar el reto de la Globalización</i>	
2.1 NACIONALES	
2.1. Negociación Colectiva	-12-
2.1.2 Representación Sindical	-13-
2.1.3 Representación Unitaria	-15-
2.1.4 Comités de Empresa Europeos y participación de los trabajadores en la S.A.E	-17-
2.2 INTERNACIONALES	
2.2.1 Códigos Éticos	-18-
2.2.2 Acuerdos Marco Internacionales	-19-
2.2.3 Acuerdos de Empresa Transnacionales	-20-
<i>CAPITULO 3 Conflictos Internacionales y Derechos del Trabajo: Caso Bangladehs</i>	-21-
<i>CAPITULO 4 Conclusiones</i>	-25-
<i>ANEXO 1 Acuerdo sobre la prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh</i>	-28-
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	-36-

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos comprende desarrollar los contenidos, materias y competencias adquiridas mediante un aprendizaje teórico-práctico durante un periodo de cuatro años.

En concreto, mi Trabajo Fin de Grado lo titulé como “Globalización y Relaciones Laborales”, lo cual resulta, en principio, como excesivamente general y abstracto, pero que abarca una gran cantidad de temas relacionados con mi aprendizaje en contenidos y competencias, parece un tema un tanto grande y general pero todo se reduce a un solo sentido como más adelante se podrá comprobar.

El único objetivo que se pretende de la manera más sencilla posible es explicar cómo han ido creciendo y fusionando favorable o negativamente las relaciones laborales en el mercado nacional e internacional. El abanico con el que jugamos es muy amplio pero todo tiene su sentido, el fin primordial es saber si los mecanismos de negociación o regularización, seguridad y prevención que tenemos en los mercados nacionales si los podemos extrapolar a los Mercados Internacionales, debido a la gran cantidad de empresa españolas y por motivos económicos, sociales o políticos, han decidido llevarse su mano de obra a otros Estados y establecer allí sus industrias aunque luego el género que se ha producido se venda en España.

Debido a esta extrapolación sin saber si tiene frutos o no en los mercados internacionales las consecuencias que se sufren son vividas por los trabajadores y trabajadoras. Porque al fin y al cabo las empresas solo buscan “engordarse sus cuentas de beneficios” y son las que abusan y esclavizan a los mismos.

El punto de partida de este Trabajo Final de Grado, comienza explicando lo que entendemos por el término “Globalización” este fenómeno que nos han ido absorbiendo y envolviendo día a día y que ha revolucionado tanto las Relaciones de Trabajo, como la sociedad, la política, incluso la vida cotidiana.

Por motivo de este fenómeno como algunos autores lo llaman “Globalización”, los mercados han ido creciendo hasta llegar a internacionalizarse, con aspectos positivos para nuestro mercado las relaciones de trabajo en España han mejorado considerablemente porque ya no hay trabajos precarios, no hay esclavitud o abusos.... En cierta medida hay que recordar que muchos de estos derechos los consiguieron los trabajadores de esa época y que muchos murieron en el intento. Pero si hablamos de productos españoles los hemos podido exportar a otros países para que puedan disfrutar de la gran variedad que tenemos e incluso importar los productos que nuestra tierra no puede darnos.

Considerando la gran desventaja que esto provoca debido a que competimos con que la mano de obra de otros países es muy barata y los problemas que provoca llevarla a otro país, porque

en estos países la “Ley no existe”, no hay las mismas condiciones de seguridad en los centros de trabajo....

Por ese motivo el segundo punto de este Trabajo Fin de Grado plasma los mecanismos reguladores nacionales con los que contamos desde la Negociación Colectiva, Representación Sindical y Unitaria hasta los Comités de Empresa Europeos y Participación de los trabajadores en las S.A.E... Estos mecanismos reguladores o mediadores con los que contamos están presentes en nuestras empresas en mayor o menor medida y es un punto clave en nuestro mercado ya que están muy estructuradas, legalizadas y si sumamos a estos mecanismos reguladores la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hacen un perfecta bola de seguridad en el trabajo, aunque es cierto que hoy en día se siguen sufriendo accidentes de trabajo pero en una gran minoría.

Dentro del segundo punto también se detalla los mecanismo con los que contamos si nuestras empresas decidieran irse a mercados internacionales, todos sabemos que existe la Organización Internacional del Trabajo que regula unas normas mínimas y principios, pero los mecanismos que contamos son algo débiles el primero de ellos los Códigos Éticos, también tenemos los Acuerdo Marco Internacionales (AMIS) y por último los Acuerdos de Empresa Trasnacionales. Aquí en la parte internacional el objetivo está en que si nuestras empresas se van a producir a otro Estado nuestras leyes no tienen allí validez ninguna, aparte de que en esos Estados no hay Seguridad en el Trabajo, están trabajando como cuando el mercado nacional no tenía leyes reguladoras.

Considerando todo lo dicho anteriormente, las empresas que salen de los mercados nacionales para irse a los internacionales solo miran el ahorrarse costes, pero no saben las consecuencias tan graves que pueden tener para los trabajadores, para ello hay que ver si los mecanismos con los que contamos sirven para regular las relaciones de trabajo. El último punto redacta a groso modo, los conflictos internacionales y derechos del trabajo, pero para plasmar del todo la idea principal se pasa a explicar el “Caso Bangladesh”.

Efectivamente tenemos leyes, sindicatos, seguridad.... Pero todo esto ¿servirá para que las relaciones de trabajo internacionales tengan aspectos positivos para el trabajador?

CAPITULO 1.

Globalización

Y

Relaciones Laborales

El término “Globalización” significa que es universal y que sobrepasa las fronteras territoriales, por ese motivo es el principal factor en los cambios en las relaciones económicas, sociales, laborales en el plano internacional, pero dejando muy dañado el plano nacional.

Sin duda, el término “Globalización” dispone de infinidad de definiciones entre las que destacamos la del Fondo Monetario Internacional (FMI) señala que “la Globalización es una interdependencia económica creciente del conjunto de países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada de generalizada tecnología”¹. Vista esta definición de carácter tan técnico, la que considero más acertada para el término “Globalización” es la definida por la Real Academia de la Lengua Española que señala la “Tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”².

La expansión de la Globalización se produce a raíz del siglo XX, donde ya la Economía Nacional estaba desfasada, atascada y habría que entrar en la nueva era de la Globalización porque “Ser local en un mundo globalizado es una minusvalidez”³.

Las características de la Globalización son varias:

- 1.- La primera de ellas es que el estado nacional ha eliminado las barreras de entrada y han desarrollado libertad para la empresa para así mejorar la entrada de capital extranjero, entonces ahora el Estado Nacional no tiene capacidad de regulación, ni de decisión porque ahora su actuación va encaminada a los intereses del capital extranjero y finalmente el mercado nacional deja de recibir órdenes de normas internas. Todo esto cambia porque nuestro sistema económico era entre el mercado interno, trabajadores y población nacional.
- 2.- La segunda característica es que se crean instituciones financieras como por ejemplo el Fondo Monetario Internacional, estas instituciones tienen mucho poder económico y su objetivo fue que todos los países aceptaran las normas económicas que les imponían.
- 3.- La tercera y última característica tiene que ver con el crecimiento de las empresas que cada vez tienen más derechos y privilegios, por lo que se mueven por todo el mundo, practicando la deslocalización con un firme objetivo de tener costes cero.

¹Fondo Monetario Internacional. “La globalización: ¿Amenaza u oportunidad? Estudio temático”. Año 2000.

²<http://lema.rae.es/drae/?val=globalizaci%C3%B3n> (2.014), Real Academia de la Lengua Española (RAE)

³ Ermida Uriarte, O. (2.011) “Globalización y Relaciones Laborales” in: <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>, p. 3.

La Globalización es un fenómeno variable y universal, porque no se centra nada más que en el plano económico, sino que también afecta a las relaciones laborales, sociedad...

La perspectiva positiva que hay de la Globalización es la apertura hacia a los mercados extranjeros y la entrada de capital extranjero a nuestra económica nacional, la incorporación de la mujer al mundo laboral, el boom de internet y las telecomunicaciones, el intercambio de culturas... pero todo esto tiene también su perspectiva negativa en el sentido de que las empresas solo buscan agrandar la cuenta de beneficios, ausencia de derechos, explotación laboral de niños...

En definitiva, sean aspectos positivos o negativos, la globalización ha realizado una reestructuración profunda dejando desequilibrios y desigualdades desde todos los planos.

Sin embargo, analizando el plano de las relaciones laborales, podríamos decir que se ha producido un cambio del trabajo afectando a la mano de obra porque es sustituida por la tecnología, también hay mayor inestabilidad en el empleo ya que los trabajadores van rotando, cada vez más hay menos derechos para poder ejercer con plena libertad y por último el abaratamiento del costo del trabajo.

La Globalización y sus excesos han acabado afectado a las relaciones laborales, entendiéndose afectadas las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores. Entonces aquí la globalización, lo que genera, es que las normas nacionales sean cada vez menos eficaces para regular los acontecimiento que surgen en otros países, por ello se propone la “creación de centros de decisión internacional sobre Políticas Laborales”⁴ aunque sin olvidar el trabajo que realiza el organismo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual, tiene el reto de establecer unos mínimos de condiciones laborales y que todos los países las cumplan en la mayor medida posible

Es necesario buscar nuevos instrumentos que no se queden en las fronteras nacionales y que puedan traspasar los límites, actuando en los demás países donde esté la empresa ubicada. Hay que generalizar los actores para que sirvan tanto dentro como fuera y sus mecanismos de defensa, como por ejemplo: la negociación colectiva y la huelga.

Para evitar la explotación de trabajadores del tercer mundo se ha implantado la Cláusula Social que es “la cláusula de un tratado, convenio o acuerdo comercial, en la cual las partes se comprometen a respetar y eventualmente a hacer respetar ciertos derecho sociales y, para el caso de la violación de los mismos, pactan la caída de las ventajas que se han reconocido recíprocamente o las que se hayan acordado a terceros países, o aún la simple rescisión por

⁴ Cavas Martínez, F. (2.010) “Globalización y Relaciones Laborales”. In: <http://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-05.pdf>; p... 207.

incumplimiento de todo acuerdo. Así el objeto de la cláusula social es el condicionamiento de las preferencias arancelarias u otras ventajas comerciales ofrecidas a los socios o a los terceros, al cumplimiento de los derechos establecidos en dicha cláusula”⁵, también hay otros métodos diferentes de las cláusulas sociales como son la cláusula laboral, los códigos de conducta y los “labels”.

“La Globalización es un fenómeno imparale que, si se gestiona adecuadamente, puede deparar enormes ventajas”⁶ pero como sabemos también hay enormes inconvenientes y uno de ellos y quizás el peor es el no poder hacer que nuestros instrumentos laborales traspasen las fronteras adecuadamente y puedan ejercer su trabajo.

En definitiva, en este nuevo escenario globalizador ya no pueden actuar nuestras viejas leyes o nuestro viejo mercado nacional, por lo que necesario hacer una reestructuración para regular esta situación y crear nuevos agentes protectores apropiados para este nuevo escenario.

⁵ Cavas Martínez, F. (2.010) “Globalización y Relaciones Laborales”. In: <http://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-05.pdf>; p. 208.

⁶ Cavas Martínez, F. “Globalización y Relaciones Laborales”. In: <http://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-05.pdf>; p. 209.

CAPITULO 2.

Instrumentos Colectivos

Nacionales

E

Internacionales

*para afrontar el reto de la
Globalización*

2.1 NACIONALES.

Los instrumentos nacionales con los que contamos los españoles son variados y diferentes. A continuación explicaremos cada uno de ellos.

2.1.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La Negociación Colectiva se regula en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su Título III de la Negociación Colectiva y de los Convenios Colectivos, donde se expone que la negociación colectiva solo pretende dos fines.

El primero de ellos es regular las remuneraciones y las condiciones de trabajo de los trabajadores que les afecten el acuerdo alcanzado entre el empresario y los representantes de los trabajadores, que han procedido libres, voluntaria e independientemente.

El segundo de ellos es que trabajador y empresario acuerden las normas que regularán sus relaciones recíprocamente.

Entonces del resultado de la negociación colectiva nacen los convenios colectivos, que tienen diferentes ámbitos de aplicación que puede ser territorial: local, comarcal, provincial, interprovincial, estatal o de comunidad autónoma, funcional: sector, grupo de empresas o personal haciendo referencia a las categorías profesionales. Un aspecto muy importante es que durante la vigencia del convenio no será perturbado por convenios de ámbito de aplicación diferente, salvo que se acuerde lo contrario.

El contenido que tiene el convenio colectivo se refiere a materias de economía, sindical, laboral y a todas las materias que puedan afectar a las condiciones y relaciones del trabajo, por lo tanto, debe de tener un contenido mínimo que es el siguiente:

- Determinación de ambas partes.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Soluciones efectivas para cuando existan conflictos debido a la no aplicación.
- Condiciones, formalización, plazo para la denuncia del convenio colectivo antes de terminar su eficacia.

La vigencia del convenio colectivo la acuerdan ambas partes, pero hay una excepción que ocasionalmente pueden acordarse diferentes periodos de vigencia. Los convenios colectivos se prorrogarán durante un año.

Hay dos tipos de convenios colectivos que son los convenios colectivos ordinarios o también denominados extra-estatutarios, que solo afectan a los trabajadores que estén inmersos en una negociación colectiva y que no siguen las normas y reglas del Título III del Estatuto de los Trabajadores y por último los Convenios Colectivos de eficacia general o también denominados estatutarios, que afectan a todos los trabajadores y empresarios que estén dentro de su ámbito de aplicación y durante su periodo vigencia.

La negociación colectiva tiene ventajas para el trabajador y para el empresario. Las ventajas para el trabajador son tener un salario fijo, condiciones de trabajo y salubridad dignas, y las ventajas de las que goza el empresario son tener cero conflictos en su empresa, tener unas relaciones laborales de la mejor calidad ya que no hay disputas, ni revueltas.

2.1.2 REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Los trabajadores en la empresa o centro de trabajo forman secciones sindicales y delegados sindicales para poder tener representación y estos dos mecanismos se encuentra fuera del sindicato.

Hay que destacar que el derecho a crear secciones sindicales solo lo tienen los trabajadores afiliados a un sindicato, ya que las secciones sindicales son una presentación voluntaria porque no está definida como una representación legal necesaria, porque solo se crea si los trabajadores afiliados quieren. Así mismo, la creación de una Sección Sindical no tiene número específico de trabajadores afiliados porque con uno solo ya se considera sección sindical.

Esto tiene su ventaja debido a que en la pequeña empresa o pyme puede haber representación sindical mediante la figura que estamos definiendo. Por otra parte la creación de la sección sindical puede ser en la empresa siempre y cuando el empresario conozca que está ejerciéndose allí.

Hay tres tipos de secciones sindicales:

- La primera es Secciones del Sindicato más representativo tanto Estatal como Autonómico.
- La segunda es Secciones del Sindicato que tenga representación en diferentes órganos, como sería la Representación Unitaria, Comités de Empresa, y Delegados de Personal.
- La tercera es Secciones de los Sindicatos Simples donde no hay representación en los órganos unitarios de representación en la empresa.

Los derechos que tienen reconocidos las secciones sindicales y que pueden ser ejercidos en el interior de la empresa son: crear secciones sindicales, poder celebrar reuniones, cobrar la cuota

correspondiente dentro de la empresa, difundir información sindical fuera de la jornada laboral pero sin trastornar la actividad de la empresa, recibir información que le mande el sindicato... También hay derechos para las secciones sindicales favorecidas porque están creadas por el órgano más representativo, con el fin de beneficiar la negociación colectiva y algunos de los derechos son tener tablón de anuncios y un local adecuado para su actividad.

Con la finalidad de tener una correcta acción de la sección sindical se pueden crear la figura de los delegados sindicales que se pueden considerar como portavoces internos del sindicato y que son elegidos dentro de su sindicato.

Los requisitos legales para que haya delegados sindicales son: que haya un mínimo de doscientos cincuenta trabajadores, tener representación y presencia de los comités de empresa u órganos de representación. El número de delegados sindicales que podrán ser elegidos se determina mediante una escala que establece el art. 10.2 L.O.L.S. teniendo en cuenta la plantilla, el mínimo sería el siguiente:

- De 250 a 750 trabajadores habría un delegado sindical.
- De 751 a 2000 trabajadores habría dos delegados sindicales.
- De 2001 a 5000 trabajadores habría tres delegados sindicales.
- De 5001 trabajadores en adelante habría cuatro delegados sindicales.

Para poder optar por esta escala anteriormente en audiencia se deberá de obtener un 10 por ciento de los votos y los que no hayan obtenido ese tanto por ciento estarán solo representado por un delegado sindical sin importar del número de trabajadores que conste en la plantilla de la empresa. Esta elección se hará por parte de los miembros de la sección sindical y se determinará el tiempo.

Los delegados sindicales tienen unas garantías y derechos que a continuación se explican. Los delegados sindicales obtienen unas garantías de prioridad de permanencia en la empresa cuando haya suspensión, no podrá ser sancionado ni despedido en ese mismo año ni en el siguiente cuando termine su obligación, tener libertad de expresión, disponer de horas mensuales para ejercitar sus funciones y por último en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves, se abrirá un expediente contradictorio donde sean oídos ambas partes.

Los derechos legales de los delegados sindicales vienen regulados en el art. 10.3 L.O.S.L., el primero de ellos es tener vía de acceso a la información y documentación del comité de empresa, poder asistir a las reuniones de los comités de empresa y del comité de seguridad y salud, y por último derecho a audiencia previa.

2.1.3 REPRESENTACIÓN UNITARIA.

La Representación Unitaria está regulada en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de representación influye en todos los trabajadores de la empresa sin excepciones de que estén afiliados o no a un sindicato.

Las características de la representación unitaria son las siguientes:

- 1.- Hay una representación legal ya que se regula en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Se dice que es una representación unitaria por el simple hecho de que afecta a todos los trabajadores sin excepciones de estar afiliado o no a un sindicato.
- 3.- Tiene representación electiva debido a que las figuras de presentación las eligen los trabajadores.
- 4.- La representación unitaria está formada por el comité de empresa y por los delegados de personal.

Se representa en el centro de trabajo art.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La estructura que debe de tener la representación unitaria según el tamaño de la empresa de acuerdo con sus trabajadores es el siguiente:

- Menos de 6 trabajadores la ley señala que no hay representación.
- De 6 a 10 trabajadores ellos decidirán si quieren tener un delegado sindical en la empresa.
- De 10 a 49 trabajadores tendrán por ley un delegado sindical.
- De 50 o más trabajadores tendrán por ley un comité de empresa.

En este tipo de representación unitaria para trabajadores de una empresa se divide en dos ramas, el comité de empresa y los delegados de personal.

El Comité de Empresa según lo define el art. 63.1 del Estatuto de los Trabajadores es “el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores”.

La composición que hay regulada para el comité de empresa está delimitada por el equilibrio del número de trabajadores que haya en la empresa o centro de trabajo, por lo tanto es la siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores el comité de empresa estará formado por 5 miembros.
- De 101 a 250 trabajadores el comité de empresa estará formado por 9 miembros.
- De 251 a 500 trabajadores el comité de empresa estará formado por 13 miembros.

- De 501 a 750 trabajadores el comité de empresa estará formado por 16 miembros.
- De 751 a 1000 trabajadores el comité de empresa estará formado por 21 miembros.
- De 1000 en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de 75 miembros.

Es muy importante distinguir dentro del comité de empresa dos casos, el primero es el comité de empresa conjunto regulado en el art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores y este señala que “En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro”.

Y el segundo de ellos es el Comité Intercentros que el Art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores señala que “Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación”.

El comité de empresa tiene obligación de reunirse un vez cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de los trabajadores.

Los delegados de personal son figuras individuales de representación de los trabajadores elegidos libremente, de las empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de cincuenta y diez trabajadores. La composición que se establece de los delegados de personal es la siguiente:

- De treinta trabajadores en la empresa habrá un delegado.
- De treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores en la empresa habrá tres delegados.

Las funciones y competencias que atribuye la ley son igual tanto para el comité de empresa y el delegado sindical, porque ambas representaciones como hemos dicho anteriormente pertenecen a la representación unitaria.

En el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores se fijan cuáles son las competencias y funciones:

- Negociación colectiva: tienen que estar presentes cuando la negociación sea por convenio de la empresa o de ámbito inferior.
- Funciones en la representación de los trabajadores en la gestión empresarial: se reconoce el derecho de información y consulta por parte del empresario, es decir, que haya un feedback.

- Función de derecho a la información: aquí se abarcan informaciones que tengan que ver con la situación económica, situación laboral e igualdad de trato.
- Función de derechos de consulta: sobre cuestiones laborales, económicas.
- Función de vigilancia en la empresa: vigilar que se cumpla la legislación laboral y de seguridad social, prevención de riesgos laborales y vigilar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Función de dar la información obtenida y llevarla a los demás trabajadores.
- Función en la participación de la gestión social de la empresa u obras sociales.

Los delegados y los miembros del comité tienen un importante estatus en la empresa o centro de trabajo, ellos realizan sus funciones durante cuatro años, su cargo es representativo y la ley prohíbe la revocación mientras que se está tramitando un convenio colectivo, ni antes de que hayan pasado seis meses.

Ambas figuras deben de cumplir el deber del sigilo profesional durante su mandato y después del mismo porque la información recibida si no se gestionan correctamente puede incluso dañar y perjudicar a la empresa, por ultimo gozan de garantías como por ejemplo preferencia de continuidad en la empresa, horas para ejercer su labor...

2.1.4 COMITES DE EMPRESAS EUROPEOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS S.A.E.

La Ley 10/1997 regula que es un comité de empresa europeo y cuáles son sus funciones, el principal objetivo que se persigue con la creación de este comité es garantizar los derechos de información y consulta de los trabajadores que están empleados por empresas o grupos de empresa de dimensión comunitaria.

Por una empresa de dimensión comunitaria se comprende que es la que emplee a mil o más trabajadores en los estados miembros y a ciento cincuenta o más en dos estados miembros.

La constitución del comité se hará entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, que ellos son los que inician este proceso. Las competencias que se les atribuye con las siguientes:

- Ser informado y consultado sobre aspecto de la empresa.
- Tener una reunión anual.
- Analizar los problemas económicos, financieros y tecnológicos.
- Ser informado sobre aspectos de traslados, cierres, despidos colectivos.

Por otro lado existe la Ley 31/2006, de 18 de Octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Esta ley se aplicara cuando su domicilio sea en España.

El procedimiento para la negociación de los derechos de implicación de los trabajadores en las Sociedades Europeas se hará efectivo cuando haya un proyecto de constitución por parte de la Dirección y Administración. La forma de asignación será un puesto por cada diez por ciento de trabajadores en su conjunto y la mayoría para obtener el resultado será de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora.

Toda esta suma dará como este resultado la consecuencia de que todos los centros de trabajo de la Sociedad Europea, trabajador, filial tengan que cumplir las siguientes reglas:

- Vigencia indefinida
- El órgano de las sociedades europeas y de los trabajadores pueden denunciar un acuerdo de información y consulta con seis meses de antelación.

Gozan de competencias el órgano de representación a ser informado y consultado sobre aspectos referidos a la Sociedad Europea, también tiene que ser informado sobre cuestiones que afecten a los trabajadores.

2.2 INTERNACIONALES.

En las relaciones laborales de ámbito internacional es necesario que existan instrumentos para regular las condiciones de trabajo. Debido a como se explicó en el primer punto de este Trabajo Fin de Grado, nuestro mercado nacional ha crecido a escalas monumentales hasta llegar a expandirse al ámbito internacional. A continuación se explica los códigos éticos, los acuerdo marcos internacionales y los acuerdos de empresa transnacionales.

2.2.1 CÓDIGOS ÉTICOS.

Hay cierto deterioro en las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de ámbito Internacional, provocado por la globalización, liberalización de los mercados y la falta de responsabilidad de los gobiernos nacionales e internacionales para organizar y definir unas normas mínimas de carácter laboral.

Los códigos de conducta voluntarios han sido definidos para imponer mínimos en las relaciones de trabajo, en definitiva para que puedan superar las fronteras nacionales las empresas que se internacionalizan o llevar la mano de obra fuera de nuestras fronteras.

Las empresas han sido las impulsoras de estos códigos de conducta voluntarios privados, creando la figura de la Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.) que su objetivo es ser voluntaria y unilateral, llegando a crear unos mínimos laborales pero llega a ser una conducta suave, porque lo único que hacen es que se vean bien socialmente pero sin ninguna obligación. En este sentido, las Normas Internacionales en su mayoría lo que han procurado es que no se abuse del trabajo infantil, salubridad en el trabajo y respetar la regularización nacional dentro de los mínimos que se pueden aplicar.

Este tipo de medida está inmersa en la mayoría de las empresas que deciden abrirse a nuevos mundos ya que es una medida de lo más “light” y no es de obligado cumplimiento, e incluso en el mercado nacional se está utilizando.

2.2.2 AMIS (Acuerdos Marcos Internacionales).

En el marco sindical se recurrió en los años ochenta a un instrumento nuevo para el ámbito laboral llamado la negociación de los acuerdo marco internacionales (A.M.I.S.).

Este instrumento nació a consecuencia del proceso globalizador, el cual, afectó a la transnacionalización de los mercados y ámbito laboral, con el único objetivo de fijar unas líneas de actuación para países que “comparten el mismo empleador”⁷. El origen de los acuerdo marco internacionales es muy simple, se hicieron para diferenciarse de los Códigos de Conducta Voluntarios que alcanzaban las empresas.

Los Acuerdos Marco Internacionales tienen una serie de características:

- 1.- Tienen que estar negociados y firmados.
- 2.- Tiene que tener referencias a su vigencia internacional.
- 3.- Deben respetar las normas de la Organización Internacional del Trabajo.
- 4.- Deben de incluir cláusulas de proveedores y disposiciones de aplicación.

Se pensaban que este instrumento se iba a llevar a cabo muchas empresas multinacionales o trasnacionales, pero no llegó a ser lo esperado solo en torno a unas cien, han aceptado seguir esa medida. Hay varios interrogantes de porqué todavía no han llegado a tomar esta alternativa o tipo de negociación, por causas de marketing o porque están preocupadas por unos mínimos en las condiciones de trabajo...

Simplemente el impulso de los acuerdos marco internacionales a la negociación tiene algo importante, que nunca se puede olvidar el territorio donde se hayan situado, la capacidad de los

⁷Monereo Pérez J.L (2011) “Manual de Teoría de las Relaciones Laborales”

sindicatos que allí puedan constituirse, por ello la gran mayoría se deslocaliza. Esta segunda medida es creada con algo más de fuerza y presión en el mercado internacional.

2.2.3 Los Acuerdos de Empresa Transnacionales.

Los acuerdos de empresa transnacionales tienen un ámbito de aplicación geográfico que llega a abarcar diversos Estados. Una de sus características más importantes es que son de tipo voluntario como por ejemplo los Códigos Éticos, puesto que se alcanza de forma bilateral entre la empresa multinacional y los representantes de los trabajadores, y en algunos casos llegan a cubrir hasta los proveedores.

Hay dos tipos de acuerdos, la primera de ellas son los acuerdos marcos europeos y otra los acuerdos marco internacionales, la diferencia que existe entre uno y otro es que los internacionales tienen un ámbito global.

Los temas que se suelen tratar son de diversos tipos, pero los más destacados son normas básicas laborales, reestructuración, igualdad de oportunidades, salud y seguridad, derechos sindicales y dialogo social....

Los Acuerdos de Empresa Transnacionales pueden tener un trato de dos tipos:

- 1.- Los acuerdos procedimentales cuando hay principios generales de procedimiento general.
- 2.- Los acuerdos sustantivos cuando hay clausulas concretas, normas específicas y estas son establecidas por la dirección.

Los acuerdos de empresa transnacionales son importantes otro instrumento que se suma más al ámbito internacional de las relaciones de trabajo que aparte de los anteriores ha provocado un paso más hacia el avance de las empresas multinacionales, que son los que impulsan día a día la economía global.

Todo esto está mejorando las carencias que tenemos hoy en día, por este motivo la Comisión Europea ha destacado y recomendado que haya hasta más número de acuerdo de empresa transnacionales porque ofrece a los trabajadores la posibilidad de mejorar sus relaciones laborales, coordinar de manera eficiente, establecer unas normas mínimas en las relaciones de trabajo cuyo ámbito geográfico abarca diversos territorios de distintos estados.

Se considera que los acuerdos de empresa Transnacionales son una mezcla de los dos acuerdos anteriormente descritos y se puede comprobar que tienen un mejor resultado pero no llega a ser de efectivo como en el mercado nacional.

CAPITULO 3.

Conflictos Internacionales

y

Derechos del trabajo

“Caso Bangladesh”

Considerando que nuestro mundo está parcialmente globalizado y como dijimos en un principio con aspectos positivos y negativos, en los mercados internacionales han crecido considerablemente, incluso llegando a llevarse las empresas nacionales toda la mano de obra a mercados internacionales porque los coste de producción son mil veces más baratos que fabricarlos en el mercado nacional.

Este sentido tan globalizador lo podemos llevar al caso de la industrial textil donde marcas muy conocidas por todos, fabrican fuera de España a costes muy bajos y cuando vende ese producto a nuestras tiendas se vende muy por encima del precio de fabricación, en realidad las empresas sean, del tipo que sean, su único objetivo es que no tengan pérdidas y cuanto más ingresos tengan mucho mejor.

La clave de la cuestión está en que los mercados internacionales se regulan por normas y leyes totalmente distintas a la de los mercados nacionales, y aquí es donde hay que poner el remedio, que claramente como se ha desarrollado anteriormente hay muchos acuerdos, está la Organización Internacional del Trabajo... pero hay que llegar a juntarse todos los estados y formar una ley que regule los principios de seguridad en el trabajo y sobre todo los derechos de los mismos trabajadores.

Esto es muy preocupante porque estamos hablando de personas que no tienen ningún tipo de derecho e incluso temen por su vida, porque saben que entrán a trabajar pero no saben si saldrán vivos de allí.

Los salarios que se pagan en estos tipos de países son tan inferiores que ni de la pobreza sacan a las familias, incluso las mujeres, su remuneración, aparte de todo esto, la gran jornada de trabajo que hacen día a día sin descansos.

En algunos lugares de trabajo llegan a sufrir una gran esclavitud, también niños desde edades muy tempranas trabajando, y donde hay que hacer más hincapié es en el tema de la seguridad e higiene en el trabajo. Porque de esa seguridad en el trabajo, si estuviera bien controlada, no ocurrirá lo que paso en Bangladesh que a continuación se detalla.

En la capital de Bangladesh, Dacca, a las afueras de la ciudad se produce un terrible suceso en el cual, llegaron a morir 1.130 personas y más de un millar de heridos que trabajaban en el edificio Rana Plaza, de ocho plantas y este acogía a varios talleres textiles, un mercado y una sucursal de un banco.

Las empresas textiles que desarrollaban su jornada laboral y sufrieron el derrumbamiento fueron Ether Tex Limited, New Wave Bottoms Limited, Phantom Apparels Limited, Phantom Tac Limited y New Wave Style Limited.

Este accidente es uno más de los tipos que suele padecer Bangladesh, debido a que la zona en la que ocurrió el derrumbe es una zona de terreno inestable, por lo que estaba prohibido construir edificios altos, en este caso era de ocho plantas.

Está clarísimo que en Bangladesh no existen las medidas de seguridad adecuadas tanto para el tema de construcción de edificios o para la seguridad de los trabajadores que allí están durante largas jornadas de trabajo.

Bangladesh se considera el país donde se encuentran los costes más baratos de producción en relación con temas textiles, por este motivo cada vez más empresas de todo el mundo, incluido China, están trasladando parte de su producción al país asiático.

Hasta aquí estamos de acuerdo en que sea el país donde se confeccione la ropa más barata, pero no por ello los trabajadores tienen que sufrir las carencias de seguridad e higiene en el trabajo.

Indagando he encontrado datos de la Federación Nacional de Trabajadores del sector Textil de Bangladesh, y en los últimos quince años ha habido unos seiscientos muertos y tres mil heridos en accidentes ocurridos en fábricas textiles (incendios o derrumbes) en el país asiático.

Otro ejemplo de catástrofe sufrida fue en 2005. Murieron sesenta y un empleados y otros ochenta y seis resultaron heridos al derrumbarse un edificio de nueve pisos que albergaba fábricas en la misma población donde ha vuelto a suceder nuevamente, aproximadamente siete años después. En este caso algunos de los heridos en el accidente acusaron a los responsables de las fábricas de obligarles a trabajar.

Hay muchos más ejemplos de fábricas que están en estas condiciones de precariedad, inseguridad... todo porque antes no había nada donde se regularizara la seguridad en el trabajo, hasta que llegó el Acuerdo Sobre Prevención de Incendios y Seguridad el doce de Mayo de dos mil trece, el cual, es un acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción de Bangladesh.

Este Acuerdo su objetivo es hacer que la industria de la confección sea segura y sostenible porque ningún trabajador tiene que tener temor al ir a trabajar y sobre todo el pensar si llegará vivo/a a casa.

Este Acuerdo que se firmó es por un periodo de cinco años. Se trata de seguir básicamente en el Plan de Acción Nacional sobre prevención de incendios y que todas las empresas firmantes lo apliquen en la mayor brevedad posible.

Hay que seguir unas pautas para que todo vaya bien regularizado y se haga correcto para la mayor seguridad y salud, estas pautas son que hay que hacer inspecciones de seguridad y salud para que detente donde hay mayor foco de peligrosidad en las distintas fábricas textiles.

Hay que nombrar a un comité directivo con un máximo de tres personas y un cuarto que será un representante de la Organización Internacional del Trabajo.

Ellos se encargarán de llevar todos los trámites necesarios para buscar a un inspector de Seguridad y Salud y un Coordinador de Formación. Ellos serán los encargados de supervisar todo lo que está relacionado con el tema de la seguridad en el trabajo ya que cuando vean que hay errores aplicar las medidas correctivas.

Un dato curioso es que una de las medidas es que hay que respetar es el derecho del trabajador de negarse a trabajar sin tener motivos razonables porque ellos crean que no es seguro la zona de trabajo en la que están ubicados.

También se incluyen unos periodos de formación para todos los trabajadores que estará impartidos por personal cualificado, desde esta formación los trabajadores podrán hacer todo tipo de preguntas e inquietudes relacionadas con la seguridad.

Visto el Acuerdo sobre Prevención de Incendios y Seguridad en Bangladesh a grandes rasgos se adjunta al presente proyecto fin de grado, como anexo número 1.

Para finalizar se va a plasmar un listado de las marcas que han firmado el acuerdo puntuando las más conocidas: Abercrombie & Fitch, Åhlens, Aldi South, Aldi North, American Eagle Outfitters, Arcadia Group, Auchan, Belotex, **Benetton**, Bestseller (CHB), Bonmarche, Brands Fashion, **C&A**, Camaieu, **Carrefour**, Casion Global, Charles Vogele, Chicca, Comtex, Columbus Textilvertrieb, GmbH, Coop Danmark, Cotton On, Dansk Supermarked, Datex, Debenhams, Distra, DK Company, **El Corte Ingles**, Ernsting's Family, Esprit, Fashion Linq, Fat Face, Forever New, GEBRA, Groupe Casino, G-Star, **H&M**, Helly Hansen, Hema, Hemtex, Hess Natur-Textilien GMBH, Horizonte, IC Companys A/S, ICA Sverige, **Inditex**, JBC, Jogilo, John Lewis, Jolo Fashion, Juritex, K-Mart (Australia), KappAhl, Karstadt, Kik, Klaus Herding, GmbH, LC Waikiki, Leclerc, Lidl, Loblaw, **Mango**, Marks and Spencer, Matalan, Metro Group, Mothercare, Multiline Group, N Brown, New Look, Next, O'Neill Europe BV, Otto Group, **Primark**, **Puma**, PVH, PWT Group A/s (Texman), REWE Group, River Island, s.Oliver, Sainsbury's, Schmidt Group, Scoop NYC/Zac Posen, Sean John Apparel, Shop Direct Group, Speciality Fashions (Aust), Stockmann, Switcher, Target (Australia), Tchibo, Tesco, Topgrade International, Uncle Sam GmbH, UNIQLO, Van Der Erve, Vaner Group, Voice Norge A.S, We Europe BV, Woolworths, Wunsche Group, Zeem.

CAPITULO 4.

Conclusiones

Para finalizar este Trabajo Fin de Grado, queremos resaltar unas conclusiones claves después de haber hecho un recorrido a groso modo de las Relaciones de Trabajo y los efectos de la Globalización.

La primera de las conclusiones es que tras llegar la “era de la Globalización” nuestro mundo y mercado ha cambiado a mejor en muchos aspectos y hemos crecido considerablemente, porque hoy vivir en un mundo globalizado es para muchas personas algo complicado, para otras lo ven algo totalmente normal porque han nacido ya inmersos. Este proceso, aplicado a las empresas españolas, se han tenido que ir adaptando a las nuevas tecnologías, nuevos retos, nuevos cambios, a la sociedad, a la políticas pero lo más importante a un mundo que se ha vuelto muy competidor en todos los sentidos, por ello muchas empresas se van de nuestros mercados abriéndose paso en lo desconocido de la internacionalización.

La segunda de las conclusiones que destaco es que algunas empresas han buscado engrosar la cuenta de beneficios a base de internacionalizarse, de trasladarse a otros países donde allí no hay un marco jurídico tan protector como el nuestro y el de los países de nuestro entorno. En tales términos, los únicos que pierden en este sentido son los trabajadores de los terceros países, que lo único que hacen es trabajar porque viven en la absoluta pobreza y ni trabajando, muchos de ellos, consiguen subsistir debido a la precariedad y sueldos muy bajos.

La tercera de las conclusiones va destinada a los mecanismos reguladores que en nuestro mercado de trabajo actúan como debe de ser pero el punto clave está en ¿qué pasa en los mercados internacionales? Así comprobamos que tienen mecanismos reguladores muy débiles, cuya única realidad es sirven como meros instrumentos para poder pasar las barreras de entrada.

Porque tras analizar el caso Bangladesh, que fue la mayor catástrofe de la industria textil conocida en la última década, no es el único caso que ha pasado en la historia, como por ejemplo el caso de Camboya -fábrica de calzado- y miles más han ocurrido a lo largo de los años. También podemos mencionar a grandes rasgos del fenómeno “Sandblasting” técnica utilizada para decolorar vaqueros y que perjudica tanto a la salud de los trabajadores.

Se puede ver que los mecanismos que tenemos internacionales, hoy en día, no llegan a cubrir el noventa por ciento de los accidentes de trabajo, esto está claramente sumado a la falta de una Ley Internacional de Prevención y Seguridad en el Trabajo y de los derechos para los trabajadores.

Teniendo en consideración los últimos datos de siniestralidad laboral arrojan que en el año dos mil catorce en España los accidentes han aumentado en un cuatro coma cinco por ciento con

respecto al dos mil trece, una cifra exacta de fallecidos mortales es de cincuenta y siete, en torno a siete más que el año pasado.

La única explicación que dan los sindicatos mayoritarios es que hay precariedad en el trabajo y austeridad en las leyes que nos regulan.

Si para nosotros, este índice tan alto en nuestro país es inaceptable, qué podemos decir en los demás estados que superan en términos absolutos tales índices, y que los multiplica en algunos casos hasta por encima del cien por cien, lo cual, no nos puede llevar más que a reclamar la existencia de un marco regulador obligatorio, que haya de respetarse y que cumplirse con lo en él establecido, para que los trabajadores no pierdan sus derechos más esenciales cuando vayan a sus centros de trabajo: su integridad física y psíquica, así como su dignidad como ser humano.

ANEXO 1.
Acuerdo sobre
prevención de
incendios y seguridad
en la Construcción de
Bangladesh

Acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh

Los abajo firmantes se comprometen a alcanzar el objetivo de lograr que la industria de la confección ("IC") de Bangladesh sea segura y sostenible, y que ningún trabajador deba temer por incendios, derrumbamientos de edificios u otros accidentes evitables con medidas de salud y seguridad razonables.

Los signatarios del presente acuerdo acuerdan establecer un programa de prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh por un período de cinco años.

El programa se basará en el Plan de Acción Nacional sobre prevención de incendios (PAN), el cual favorece explícitamente el desarrollo y ejecución por las partes interesadas de cualquier otra actividad que constituya una contribución significativa a la mejora de la prevención de incendios en Bangladesh. Los signatarios se comprometen a ajustar el programa y sus actividades al PAN, además de garantizar una estrecha colaboración, por ejemplo mediante el establecimiento de un programa común, así como estructuras de enlace y asesoramiento.

Asimismo, los signatarios aprueban que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeñe un papel preponderante, a través de la oficina de Bangladesh y de programas internacionales, con el fin de garantizar la implementación del Plan de Acción Nacional y del programa previsto por los signatarios del presente acuerdo.

Los signatarios deberán desarrollar y acordar un Plan de Ejecución en el plazo de 45 días tras la firma del presente acuerdo. Las organizaciones no gubernamentales signatarias del Memorando de Acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción (de 15 de marzo de 2012), tras declarar su intención de respaldar la ejecución de este programa, podrán ser, a su elección, testigos firmantes del acuerdo.

El presente acuerdo compromete a los signatarios a financiar y ejecutar un programa que tomara en cuenta las actividades prácticas descritas en el PAN y constará, como mínimo, con los siguientes elementos:

ÁMBITO DE APLICACIÓN: El acuerdo incumbe a todos los proveedores que producen productos para las empresas signatarias. Los signatarios asignarán estos proveedores a una de las categorías mencionadas a continuación, y en función de la categoría asignada, obligarán a dicho proveedor a pasar inspecciones y aplicar medidas correctivas en sus fábricas conforme a la siguiente especificación:

1. Inspecciones de seguridad, medidas correctivas y formación en materia de prevención de incendios en las instalaciones que representen, en total, no menos del 30 % aproximadamente del volumen anual de producción en Bangladesh de cada empresa signataria ("Fábricas de nivel 1").
2. Inspección y medidas correctivas para los demás proveedores importantes o a largo plazo de cada empresa ("fábricas de nivel 2"). Las fábricas de nivel 1 y nivel 2 representarán

conjuntamente no menos del 65 %, aproximadamente, del volumen de producción en Bangladesh de cada empresa signataria.

3. Inspecciones iniciales limitadas para identificar riesgos elevados en instalaciones con pedidos ocasionales, pedidos únicos o aquellas cuyos pedidos representan menos del 10% del volumen de producción de la fábrica en Bangladesh ("Fábricas de nivel 3"). Lo dispuesto en el presente apartado no mermará en modo alguno la obligación de todas las empresas signatarias de garantizar que las fábricas asignadas al nivel 3 representen, en total, no más del 35 %, aproximadamente, de su volumen de producción en Bangladesh. Las instalaciones que, como resultado de una inspección inicial, se consideren de alto riesgo estarán sujetas a las mismas condiciones que las fábricas de nivel 2.

DIRECCIÓN:

4. Los signatarios nombrarán a un Comité Directivo (CD) con representación equitativa elegida por los signatarios sindicales y las empresas signatarias (u máximo de 3 personas cada uno) más un representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de su elección, como presidente neutral. El CD se encargará de seleccionar y contratar a un Inspector de Seguridad y un Coordinador de Formación, además de retribuir y revisar su cometido; supervisar y aprobar el presupuesto del programa; supervisar los informes financieros y la contratación de auditores; así como otras tareas de gestión que resulten necesarias. El CD procurará adoptar las decisiones por consenso, pero en ausencia de consenso, las decisiones se tomarán por mayoría de los votos. Con el fin de desarrollar la actividad del CD, se elaborará un reglamento de dirección.
5. Resolución de conflictos. Cualquier conflicto que surja entre las partes derivado de los términos del presente acuerdo, se presentará primero al CD, que decidirá sobre el conflicto por mayoría de los votos del CD en un plazo máximo de 21 días tras la presentación de la solicitud por una de las partes. A petición de cualquiera de las partes, podrá recurrirse la decisión del CD ante un tribunal de arbitraje definitivo y vinculante. La sentencia arbitral será ejecutiva en los tribunales del domicilio del signatario contra el que se dirige la ejecución y estará sujeto a la Convención sobre el reconocimiento y la ejecución de las sentencias arbitrales extranjeras (Convención de Nueva York), cuando proceda. El proceso de arbitraje vinculante, que incluye, sin limitarse a ello, la distribución de los gastos relacionados con el arbitraje y el proceso de selección de los árbitros, se regirá por la Ley Modelo de la CNUDMI sobre arbitraje comercial internacional 1985 (incluidas las enmiendas adoptadas en 2006).
6. Los signatarios nombrarán a un Comité Consultivo compuesto por marcas comerciales y minoristas, proveedores, instituciones gubernamentales, sindicatos y organizaciones no gubernamentales. El Comité Consultivo se asegurará de que todas las partes interesadas, locales e internacionales, puedan entablar un diálogo constructivo entre ellas y aportar información al CD, mejorando así la calidad, la eficiencia, la credibilidad y la sinergia. El CD consultará a las partes del PAN para determinar la viabilidad de una estructura consultiva compartida.

7. El CD se encargará de la administración y la gestión del programa en colaboración con el "Comité Tripartito de Alto Nivel", creado con el fin de ejecutar y supervisar el Plan de Acción Nacional sobre prevención de incendios, así como con el Ministerio de Trabajo y Empleo de Bangladesh (MTEB), la OIT y la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GLZ), para maximizar la sinergia a nivel operativo; asimismo, el CD podrá hacer uso de las oficinas de GLZ para obtener apoyo administrativo y de coordinación.

INSPECCIONES FIABLES:

8. El CD nombrará a un Inspector de Seguridad cualificado, con experiencia en prevención de incendios y seguridad en la construcción, con unas credenciales impecables, que sea independiente y no empleado al mismo tiempo en ninguna empresa, sindicato o fábrica. Siempre que el Inspector Jefe actúe en coherencia con su cometido en virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo, y salvo en caso de clara evidencia de mala conducta o incompetencia por su parte, el CD no restringirá ni interferirá de otro modo en la ejecución de las tareas del Inspector Jefe establecidas en el acuerdo, si las considera pertinentes, incluida la programación de las inspecciones y la publicación de los informes.
9. Las inspecciones de seguridad completas y fiables de las fábricas de nivel 1, 2 y 3 correrán a cargo de personal cualificado seleccionado por el Inspector de Seguridad, bajo su mando, basándose en las normas de seguridad laboral reconocidas y/o normas nacionales (una vez completada la revisión prevista en virtud del PAN en junio de 2013). El Inspector de Seguridad se empleará al máximo para garantizar que la inspección inicial de cada fábrica prevista en el presente acuerdo se lleva a cabo dentro de los dos primeros años de vigencia del presente acuerdo. El Inspector de Seguridad estará dispuesto a proporcionar información para la revisión legislativa del PAN y ayudar al trabajo de desarrollo de la capacidad en materia de inspecciones del MTE previsto en el PAN.
10. Cuando, en opinión del Inspector de Seguridad, el programa de inspección de una empresa signataria, cumpla o supere los estándares de las inspecciones completas y fiables, definidas por el Inspector de Seguridad, dicho programa se considerará parte integrante de las actividades del programa establecido en el presente acuerdo. Las empresas signatarias que deseen que su programa de inspección cumpla con dichos estándares, permitirán libre acceso del Inspector de Seguridad a los resultados de sus inspecciones y los integrará en las actividades de informe y medidas correctivas. Sin perjuicio de la presente disposición, todas las fábricas del ámbito de aplicación del presente acuerdo estarán sujetas a las disposiciones del presente acuerdo, incluyendo sin limitarse a ello, como mínimo una inspección de seguridad llevada a cabo por el personal bajo el mando del Inspector de Seguridad.
11. El Inspector de Seguridad elaborará los informes de inspección escritos de todas las fábricas inspeccionadas en virtud del programa en el plazo de dos (2) semanas tras la fecha de inspección y una vez completados los entregará a la dirección de la fábrica, el comité de salud y seguridad de la fábrica, los representantes de los trabajadores (si

12 mayo de 2013

existen uno o más sindicatos), las empresas signatarias y el CD. En caso de que, en opinión del Inspector de Seguridad, no haya un comité de salud y seguridad activo en la fábrica, el informe se entregará a los sindicatos signatarios del presente acuerdo. En un calendario acordado por el CD, pero no superior a seis semanas, el Inspector de Seguridad publicará el informe de la inspección, acompañado, en su caso, del plan de medidas correctivas de la fábrica. En caso de que, en opinión del Inspector de Seguridad, la inspección haya identificado un peligro grave e inminente para la seguridad de los trabajadores, éste informará inmediatamente a la dirección de la fábrica, al comité de salud y seguridad de la fábrica, a los representantes de los trabajadores (si hay uno o más sindicatos), al Comité Directivo y a los sindicatos signatarios del presente acuerdo, y presentará un plan de medidas correctivas.

MEDIDAS CORRECTIVAS:

12. En caso de que el Inspector de Seguridad identifique la necesidad de aplicar medidas correctivas para que la fábrica cumpla con las normas de construcción, prevención de incendios y seguridad eléctrica, la(s) empresa(s) signataria(s) que haya(n) designado esta fábrica como proveedor de nivel 1, 2, o 3, exigirán a la fábrica que adopte estas medidas correctivas, conforme a un calendario que será vinculante y acotado en el tiempo, con plazo suficiente para llevar a cabo todas las reformas importantes.
13. Las empresas signatarias exigirán a sus fábricas proveedoras inspeccionadas en el marco del programa que mantengan una relación laboral con los trabajadores y les paguen un salario regularmente durante cualquier período de cierre de la fábrica (o parte de ella) para realizar las reformas necesarias para completar las medidas correctivas por un período inferior a seis meses. En caso de incumplimiento, se enviará una notificación, una advertencia y, en última instancia, la rescisión de la relación comercial descrita en el apartado 21.
14. Las empresas signatarias se emplearán razonablemente para asegurar que todos los trabajadores que pierdan su empleo como consecuencia de la pérdida de pedidos en la fábrica reciben ofertas de empleo de proveedores seguros, si fuera necesario, trabajando activamente con otros proveedores para ofrecer preferencias de contratación a estos trabajadores.
15. Las empresas signatarias exigirán a sus fábricas proveedoras que respeten el derecho de un trabajador a negarse a trabajar si tiene motivos razonables para creer que es poco seguro, sin ser discriminado o perder el salario, incluyendo el derecho a negarse a entrar o permanecer en el interior de un edificio si tiene motivos razonables para creer que su ocupación es peligrosa.

FORMACIÓN:

16. El Coordinador de Formación nombrado por el CD establecerá un extenso programa de formación sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción. El programa de formación lo impartirá personal cualificado seleccionado por el Coordinador de Formación

4

en las instalaciones de nivel 1 a los trabajadores, directores y personal de seguridad, y se impartirá con la participación de los sindicatos y expertos locales especializados. Estos programas de formación incluirán procedimientos y precauciones de seguridad básicos, y también permitirán a los trabajadores poder expresar sus inquietudes y participar activamente en las actividades destinadas a garantizar su propia seguridad. Las empresas signatarias exigirán a sus proveedores que permitan acceder a sus fábricas, de forma periódica, a los equipos de formación designados por el Coordinador de Formación, compuestos por expertos en formación sobre seguridad y representantes sindicales capacitados para impartir formación sobre seguridad a los trabajadores y la dirección.

17. Todas las empresas signatarias exigirán que todas sus fábricas proveedoras de Bangladesh tengan un comité de salud y seguridad, que ejercerá sus funciones de conformidad con la legislación de Bangladesh, y estará formado por trabajadores y directores de la fábrica pertinente. El número de trabajadores miembros del comité será como mínimo del 50% y los elegirá el sindicato de la fábrica, si existe, y en ausencia de sindicato, por elección democrática entre los trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA:

18. El Inspector de Seguridad establecerá un procedimiento de denuncia para los trabajadores, así como un mecanismo que garantice que los trabajadores de las fábricas proveedoras de las empresas signatarias puedan presentar oportunamente al Inspector de Seguridad sus inquietudes sobre los riesgos para la salud y la seguridad, de manera segura y confidencial. Este procedimiento se ajustará a la Línea directa creada en virtud del PAN.

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN:

19. El CD publicará y actualizará periódicamente la información sobre los aspectos más importantes del programa, tales como:
 - a. Una única lista completa de todos los proveedores de Bangladesh (incluidos los subcontratistas) usados por todas las empresas signatarias, sobre la base de datos facilitados al CD y actualizada periódicamente por cada una de las empresas signatarias, indicando en cada caso la fábrica asignada al nivel 1 y al nivel 2; sin embargo los datos de volúmenes e información específica que vincule a las empresas con determinadas fábricas, se mantendrán confidencialmente.
 - b. Los informes de inspección escritos, elaborados por el Inspector de Seguridad para todas las fábricas inspeccionadas en el marco del presente programa, que se entregarán a las partes interesadas y al público según lo dispuesto en el apartado 11 del presente acuerdo.

El Inspector de Seguridad hará declaraciones públicas que identifiquen a una fábrica que no actúa con la rapidez necesaria para implantar las recomendaciones correctivas.

- c. Los informes globales trimestrales con un resumen tanto de los datos globales de cumplimiento del sector como una revisión detallada de los resultados, las recomendaciones de medidas correctivas, y los avances en materia de medidas correctivas hasta la fecha para todas las fábricas en las que se hayan llevado a cabo las inspecciones.
20. Los signatarios del presente acuerdo trabajarán conjuntamente con otras organizaciones como la OIT, el Comité Tripartito de Alto Nivel y el Gobierno de Bangladesh para impulsar el establecimiento de un protocolo con vistas a garantizar que los proveedores que participen plenamente en las actividades de inspección y medidas correctivas del presente acuerdo no sean penalizadas como consecuencia de las disposiciones de transparencia del presente acuerdo. Los objetivos del protocolo consisten en (i) apoyar y motivar al empresario a esforzarse por adoptar las medidas correctivas en interés de los trabajadores y el sector y (ii) acelerar las diligencias judiciales en caso de que el proveedor se niegue a adoptar las medidas correctivas necesarias para cumplir con la legislación nacional.

INCENTIVOS PARA EL PROVEEDOR:

21. Cada empresa signataria exigirá que sus proveedores en Bangladesh participen plenamente en la inspección, las medidas correctivas, la salud y la seguridad y, en su caso, las actividades de capacitación, tal como se describe en el presente acuerdo. Si un proveedor no lo hace, el signatario pondrá en marcha un proceso de notificación y advertencia que puede dar lugar a la rescisión de la relación comercial si estos esfuerzos no prosperan.
22. Con el fin de incitar a las fábricas de nivel 1 y nivel 2 a cumplir con los requisitos de actualización y medidas correctivas del programa, las marcas y minoristas participantes negociarán unas condiciones comerciales con sus proveedores que garanticen que es financieramente viable para la fábrica mantener lugares de trabajo seguros y cumplir con los requisitos de actualización y medidas correctivas establecidos por el Inspector de Seguridad. Las empresas signatarias, a su elección, podrá utilizar medios alternativos para garantizar que las fábricas tienen la capacidad financiera suficiente para cumplir con los requisitos de las medidas correctivas, incluyendo sin limitarse a ello, inversiones conjuntas, concesión de préstamos, acceso a la ayuda de donantes o del gobierno, ofrecer incentivos financieros a las empresas o pagar directamente las reformas.
23. Las empresas signatarias del presente acuerdo se comprometen a mantener relaciones de externalización a largo plazo con Bangladesh, como lo demuestra su compromiso con este programa de cinco años. Las empresas signatarias seguirán negociando volúmenes de pedidos comparables o superiores a los existentes el año anterior al comienzo del presente acuerdo con las fábricas de nivel 1 y nivel 2 como mínimo durante los dos primeros años de vigencia del presente acuerdo, siempre que (a) el negocio sea comercialmente viable para ambas empresas y (b) la fábrica siga cumpliendo sustancialmente con las condiciones de la empresa y con los requisitos de la empresa para sus fábricas proveedoras en virtud del presente acuerdo.

12 mayo de 2013

APOYO FINANCIERO:

24. Además de sus obligaciones en virtud del presente acuerdo, las empresas signatarias asumirán también la responsabilidad de financiar las actividades del DC, el Inspector de Seguridad y el Coordinador de Formación según lo dispuesto en el presente acuerdo, y cada empresa contribuirá equitativamente en la financiación conforme a la fórmula establecida en el Plan de Ejecución. El CD estará autorizado a recibir contribuciones de donantes gubernamentales y otros con el fin de contribuir a los costes. Cada empresa signataria contribuirá a la financiación de estas actividades proporcionalmente al volumen anual de producción textil de cada empresa en Bangladesh en comparación con los volúmenes anuales de producción textil respectivos de las demás empresas signatarias, sujeto a una contribución máxima de 500.000 dólares al año por cada año de vigencia del presente acuerdo. El Plan de Ejecución fijará una escala móvil de contribuciones mínimas en función de factores como los ingresos y el volumen anual en Bangladesh basándose en las revisiones anuales, y garantizará al mismo tiempo una financiación suficiente para la adecuada ejecución del acuerdo y el plan.
25. El CD se asegurará de que se aplican procedimientos fiables, sólidos y transparentes para la contabilidad y la supervisión de los fondos aportados.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía General.

- ✚ “Acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh” (2013): Disponible online:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:k81uPO8d824J:diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/08/Acuerdo-sobre-la-prevenci%25C3%25B3n-de-incendios-y-seguridad-en-Bangladesh.docx+%&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=es
- ✚ Blázquez, P. (2015) “El caso Bangladesh: Reflexiones sobre un modelo productivo insostenible”: disponible online: <http://ethic.es/2013/05/caso-bangladesh/>
- ✚ Cavas, F. (2008) “Globalización y Relaciones Laborales”: disponible online: <http://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-05.pdf>
- ✚ Cuaderno del Comercio Justo, (2015) “Tira del hilo...”: disponible online: <http://comerciojusto.org/wp-content/uploads/2015/04/CUADERNO-TEXTIL-CASTELLANO.pdf>
- ✚ Durán, F. (2007) “Relaciones Laborales y Globalización”: disponible online: http://cincodias.com/cincodias/2007/03/13/economia/1173902147_850215.html
- ✚ El País, Internacional (2013): disponible online: http://internacional.elpais.com/internacional/2013/04/25/actualidad/1366907042_936828.html
- ✚ El País, (2015) “Los accidentes laborales crecieron el 4.5 en 2014”: disponible online: http://caa.elpais.com/caa/2015/04/27/catalunya/1430159312_234174.html
- ✚ Ermida, O. (1999) “Globalización y Relaciones Laborales” disponible online: <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>
- ✚ Ley del Estatuto de los Trabajadores, Título III “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos” http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t3.html
- ✚ Galarracha, N. (2013) “El derrumbe en Bangladesh eleva la presión sobre las firmas textiles Occidentales” Madrid, disponible online: http://internacional.elpais.com/internacional/2013/04/26/actualidad/1366975651_363207.html
- ✚ Izquierdo, M., Moral, E., Urtasun, A., (2003) “El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios” Banco de España, disponible online:

<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasiones/03/Fic/do0302.pdf>

- ✚ Lahera, J., Valdés, F. (2010) “Relaciones Laborales, Organización de la Empresa y Globalización” Editorial Cinca.
- ✚ Monereo, J.L., Moreno, M.N., Márquez, A., Almendrados, M.A., Díaz, M.T., Fernández, J.A. Salas, M. (2011) “Manual de Teoría de las Relaciones Laborales”, Editorial Tecnos.
- ✚ Monereo, J.L., Molina, C., Moreno, M.N., (2013) “Manual de Derecho Sindical”, Editorial Comares, 8ª Edición.
- ✚ Rodríguez, M.L., (2005) “La Negociación Colectiva Europea” Manuales de Formación Continuada.
- ✚ Rodríguez, R. “Globalización y Relaciones Laborales”: disponible online: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/licenciatura/documentos/001.pdf>
- ✚ Sanguinetti, W. (2014) “El repositorio digital de los instrumentos de RSE laboral de las multinacionales españolas”: disponible online: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2014/01/18/repositorio-digital-rse-laboral-multinacionales-espanolas/>
- ✚ Sanguinetti, W., Almendro, M., Molina, A., Morato, R., Soler, J., Vivero, J., Repositorio Digital del Proyecto de Investigación DER 2011-23190 “Dimensión laboral de la Internacionalización de las empresas Españolas”: disponible online: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/acuerdos-marco-internacionales/