

## TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL.

### Un Análisis Exploratorio\*

#### TECHNOLOGY AND OCCUPATIONAL RISK PREVENTION IN TRANSNATIONAL COLLECTIVE BARGAINING. An Exploratory Analysis

**Juan José Fernández Domínguez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*

*Universidad de León*

[jjferd@unileon.es](mailto:jjferd@unileon.es) ORCID [0000-0002-5231-7566](https://orcid.org/0000-0002-5231-7566)

**Cristina González Vidales**

*Ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*

*Universidad de León*

[cgonv@unileon.es](mailto:cgonv@unileon.es) ORCID [0000-0002-5627-2756](https://orcid.org/0000-0002-5627-2756)

Recepción de trabajo: 19-01-2024 - Aceptación: 27-02-2024 - Publicado: 22-03-2024

Páginas: 12-42

- 1. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS ANTAÑO CONOCIDOS COMO ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES. ■ 2. LA INCIDENCIA GENÉRICA DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS ACUERDOS MARCO. ■ 2.1. El ejemplo de los AME dedicados monográficamente a la seguridad y salud en el trabajo que introducen previsiones sobre tecnología en relación con la prevención de riesgos. ■ 2.2. Las previsiones genéricas que vinculan a la tecnología con la seguridad y la salud en el trabajo en los AMG. ■ 2.2.1. Los contenidos más significativos en los convenios de carácter general. ■ 2.2.2. La previsión recogida en los AMG dedicados en exclusiva a la prevención de riesgos laborales. ■ 3. LA REGULACIÓN MÁS ACABADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL. ■ 3.1. El derecho de desconexión. ■ 3.2. La apuesta por el teletrabajo y las medidas concretas de prevención de riesgos laborales ■ 4. BIBLIOGRAFÍA.

\* Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-1226310B-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado "La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva".

## RESUMEN

Cuando la negociación colectiva traspasa las fronteras de un país, y hasta de un continente, a través de los Acuerdos Marco Globales que suscriben las empresas multinacionales con las Federaciones Sindicales Internacionales, algunas de las condiciones de trabajo inicialmente limitadas en su aplicación al ámbito temporal y personal de la sede del empleador alcanzan una fuerza expansiva inesperada. Así había venido ocurriendo hasta ahora con la seguridad y salud en el trabajo, como contenido tradicional de tan singulares convenios con el propósito, fundamentalmente, de recoger el acervo internacional que toma forma de convenios, recomendaciones o guías y documentos técnicos de variado tipo. La revolución tecnológica en marcha ha tenido la virtud de proporcionar importantes renovaciones en los más veteranos, abriendo camino en los más recientes hasta permitir la suscripción de algunos de contenido monográfico dedicados a atender como conviene la aparición de nuevos riesgos y afrontar con mayor solvencia alguno de los ya existentes gracias al progreso. Mención especial han de merecer, por su propuesta acabada, cuantos extienden a nivel mundial una cuidada ordenación de los riesgos psicosociales, del teletrabajo o del derecho a la desconexión.

**PALABRAS CLAVE:** Acuerdo Marco Internacional, prevención de riesgos laborales, tecnología, teletrabajo, derecho de desconexión, riesgos psicosociales.

## ABSTRACT

When collective bargaining crosses the borders of a country, and even a continent, through the Global Framework Agreements signed by multinational companies with Global Union Federations, some of the working conditions initially limited in their application to the temporal and personal scope of the employer's headquarters reach an unexpected expansive force. This has been the case up to now with occupational safety and health, as the traditional content of such unique conventions, mainly with the purpose of collecting the fundamental content conventions, recommendations or guides and technical documents of various kinds. The technological revolution underway has had the virtue of providing important renovations in the most veteran ones, breaking new ground in the most recent text, and even inspiring the subscription of some with monographic content dedicated to attending to the appearance of new risks and, also, to facing with greater solvency some of the existing ones thanks to progress. Special mention should be made of those which extend worldwide a careful organisation of psychosocial risks, teleworking, or the right to disconnection.

**KEYWORDS:** International Framework Agreement, occupational risk prevention, technology, telework, right to disconnect, psychosocial risks.

# 1. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS ANTAÑO CONOCIDOS COMO ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

A finales de la primera década del siglo, dos análisis exhaustivos sobre el contenido de los que entonces respondían a la denominación de Acuerdos Marco Internacionales (AMI como traslación del acrónimo inglés IFA —*International Framework Agreement*—) coincidían en la constatación objetiva (y gráfica) de que, tras la referencia al suelo mínimo o común constituido por la incorporación de los derechos sociales fundamentales (en alusión a los contenidos, por lo común —pero no en exclusiva<sup>1</sup>—, en la Declaración de Principios y Derechos Laborales de la OIT o en los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 189)<sup>2</sup>, la segunda materia con mayor presencia en esta expresión de negociación colectiva sin fronteras era la relativa a la salud y seguridad en el trabajo, pues hasta un 85% de ellos contenían alguna mención o previsión de esta naturaleza.

Conforme viene ocurriendo con otros instrumentos de responsabilidad social empresarial, la vinculación a derechos fundamentales reconocidos universalmente (vida, salud, intimidad, etc.) ha llevado a convertir su presencia en un elemento de legitimidad obligado<sup>3</sup>; a diferencia de cuanto ocurre con los códigos de conducta (donde incluso las alusiones a la prevención de riesgos son superiores en porcentaje y que en ocasiones permanecen como referencia —Besix—), sin embargo, la cantidad solía, y suele, venir acompañada de una superior calidad sustantiva<sup>4</sup>. Así procede inferirlo a partir de una sencilla taxonomía de ejemplos capaces de otorgar confirmación, en tanto vienen a mostrar una serie de patrones en numerosas ocasiones incorporados al modelo-tipo elaborado por las Federaciones Sindicales Internacionales<sup>5</sup>:

El frecuente reenvío al Convenio núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (Ability, Acciona, Aeon, Aker, Asos, Besix, Brunel, Danske Bank Dragados, Elanders, Esprit, Euradius, FCC,

1 Basten las variantes dadas por la remisión a otros instrumentos de carácter internacional que presuponen siempre aquel acervo fundamental en Fernández Domínguez, J. J., *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales. Sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial*, Aranzadi/Thomson, Cizur Menor, 2012, págs. 192 y 193.

2 Así lo constataban, en primer lugar, en el tiempo, Schömann, I. et alii, *Codes of conduct and international framework agreements. New forms of governance at company level*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 2008, pág. 23 o, más tarde y con superior detalles, Hammer, N., "Apendice", en AA.VV. (Papadakis, K. Ed.), *Diálogo social y acuerdos transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT/Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pág. 215.

3 Soler Arrebola, J. A., "Contenido de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias", en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R., Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, CC.OO./Cinca, Madrid, 2010, pág. 527.

4 Kocher, E., "La responsabilidad social de la empresa (RSE): ¿se trata de una escenificación lograda?", en AA.VV., *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores, e instrumentos*, Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 18.

5 Por este motivo también denominados "acuerdos multifirmas", por Ashwin, S, et alii, "Spillover effects across transnational industrial relations agreements: the potential and limits of collective action in global supply chains", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 73, núm. 4, 2020, pág. 1041.

Ferrovial, GDF Suez, H&M, IKEA, Inditex, ISS, Lafarge, Mango, Nampak, Norsk Hydro, Portugal Telecom, PSA Peugeot Citroën, Royal BAM, Sacyr, Schwan-Stabilo, Salini Impregilo, Staedler, Tchibo, Telefonica, Veidekke o Wilkhahn) y, por razón del específico ámbito funcional, el patrón dado por el Convenio núm. 167, relativo a la seguridad y salud en la construcción (Acciona, Aker, Besix, Codere, Dragados, Italcementi, ISS, FCC, Ferrovial, GDF Suez, OTE, Portugal Telecom, Royal BAM, Sacyr, Salini Impregilo, Veidekke o VolkerWessels). A veces acompañado de la remisión a otros instrumentos más específicos como, por ejemplo, la Guía de la OCDE en la materia (Aker, BNP Paribas, Elanders, Lafarge, Meliá, Nampak, Royal BAM, Saab, Salini Impregilo, Securitas, Staedler, Stora Enso, Veidekke, VolkerWessels o WAZ), la Directiva europea sobre salud y seguridad en el trabajo (EDF), la Recomendación núm. 164 de la OIT (Asos, Esprit, H&M o Tchibo), la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales* (BNP Paribas, Mango, Salini Impregilo o Veidekke), el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la industria del hierro y del acero*, elaborado por la OIT en 2005 (Arcelor), los diez principios contenidos en el *UN Global Compact* (Aeon), el *Código de buenas prácticas en salud y seguridad en el trabajo forestal* (Italcementi o VolkerWessels) o, con creciente presencia, las *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems* (Aker, Elanders, GDF Suez, Italcementi, Lafarge, Nampak, Royal BAM, Salini Impregilo, Staedler, Veidekke, Vinci o VolkerWessels)<sup>6</sup>.

Los términos bajo los cuales se solían —y suelen— introducir estas remisiones no resultaban —ni resultan— precisamente comprometidos<sup>7</sup>, en la medida en la cual se acomodan a la tradición de cuanto venían recogiendo los códigos de conducta, para aludir a la “adopción de medidas adecuadas”, “normas y actuaciones necesarias”, “prácticas más frecuentes”, “incorporación de buenas prácticas” o “mejores prácticas” (ABN AMRO, AngloGold, Chiquita, Gamesa, IKEA, Indosat, Itaú, Leoni, Loomis, Lukoil, Endesa, Portugal Telecom, Saab, Safran, Schwan-Stabilo, Securitas, Siemens, Telefonica, ThyssenKrupp, Umicore, Vallourec o WAZ). Tampoco cabrá encontrar ese superior afán de progreso cuando lo que obra es el reenvío a la normativa de cada Estado donde está presente la multinacional (ABN AMRO, Aker, Bosch, Daimler, EDF, Electrolux, Eurosport, Gamesa, GEA, Gehr, Groupama, MAN, Mann+Hummel, Norske Skog, Prym, Rheinmetall, PSA Peugeot Citroën, Santander, SCA —aunque con una mención a “ineludibles de la salud” aplicables en cualquier lugar—, Shoptite, Société Générale, Sodexo, TK Elevator, Total, Umicore o Volkswagen), no en vano cumplir las leyes habría de ser un presupuesto necesario, pero no un contenido propio de la responsabilidad social, incluso en aquellos países donde el desconocimiento de la norma sea palmario<sup>8</sup>.

6 Avelar Pereira, F., *Global Framework Agreements. A response to urgent global labour concerns*, Tesis doctoral, Universidad de Lund, Lund, 2021 págs. 293-294, Tabla 34, en [https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/101682876/Fabiana\\_Avelar\\_Pereira.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/101682876/Fabiana_Avelar_Pereira.pdf)

7 Gibb, E., “Global Framework Agreements: Building and protecting space for local collective bargaining through international organization”, *Alternate Routes*, Vol. 31, núm. 1, 2020, pág. 240.

8 De La Villa Gil, L. E., “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 16, 2008, pág. 13.



Un grado mayor de concreción, y por tanto de posibilidades de seguimiento y control sobre pautas firmes, deriva de la previsión que atañe de manera específica a determinados factores considerados como especialmente peligrosos por ser fuente de riesgos graves y frecuentes, tales como la falta de higiene, el fuego, la ventilación, la iluminación, la ausencia de comedores apropiados según el clima o de instalaciones adecuadas para la conservación de alimentos, la carencia de agua potable o energías básicas (Besix, Danone, GDF Suez, Groupama, Inditex o Solvay); en todo caso, dejando en el aire cuestiones tan fundamentales como la evaluación, planificación y organización que servirían para aquilatar la obligación con superior tiento<sup>9</sup>.

Excepcional —y modélica— resultó la aparición de un AMI que, llegado el momento de concretar su “Política de Condiciones Laborales del Grupo”, decretó extender la normativa de la Unión Europea sobre prevención de riesgos laborales a todos sus centros de trabajo, con independencia del país donde están ubicados, dando pie a una exigencia uniforme y de calidad que prescinde de fronteras (Renault)<sup>10</sup>.

Índice de evolución también patente en otras dos muestras significativas vinculadas a la formación en materia preventiva y a la preocupación por riesgos de nueva aparición. En lo atinente al primero de los aspectos, destaca la contemplación de programas destinados a la creación de una cultura de prevención en el seno de la empresa y asentada sobre la premisa indeclinable de una actualización permanente de conocimientos y capacidades (ABN AMRO, Euradius, Lukoil, OTE, Portugal Telecom o Schwan-Stabilo), a lo cual coadyuva la delimitación de indicadores destinados a valorar la efectividad de las medidas y/o la delimitación de niveles distintos en función de la responsabilidad del empleado (EDF y Statoil) y, por supuesto, la creación de mecanismos especializados *rationae materiae* (Acciona, Arcelor, EDF, Inditex, Italcementi, Takashimaya, Umicore, Veidekke y Wilkhahn)<sup>11</sup>, a través de las cuales fluye el diálogo social y permite una regulación de la seguridad y salud laborales más detallada y aplicable no solo al conjunto de empresas y centros de la multinacional, sino también a subcontratistas y proveedores (Acciona, Dragados, EDF, Enel, FCC, Ferrovial, Ford, IKEA, Inditex, Italcementi, Meliá, OHL, Rhodia, Sacyr, Salini Impregilo, Siemens-Gamesa, Solvay, Stora Enso, Umicore o Valeo)<sup>12</sup>, alcanzándose a contemplar la colaboración activa con los integrantes de la cadena de valor en el desarrollo de los planes de formación que pudieran ser precisos (Pernod Ricard).

9 Perán Quesada, S., *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2010, págs. 63 y 64.

10 Sobre este hito como modelo del cambio desde la responsabilidad social “de tono menor” y algo más próximo a la verdadera negociación colectiva, Zimmer, R., “From International Framework Agreements to transnational collective bargaining”, en AA.VV. (Bungenberg, M. et alii, Eds.), *European Yearbook of International Economic Law*, Springer, Nueva York, 2019, págs. 175 y 176.

11 Una amplísima muestra hasta 2009 de cláusulas en este sentido, en SYNDEX/ETUC/SUSTAINLABOUR, *Estudio sobre cláusulas sobre seguridad y salud laboral y medio ambiente en los Acuerdos Marco Internacionales*, 2010, págs. 59-64, en [https://www.etuc.org/sites/default/files/Global\\_Report\\_version\\_espagnole\\_finale\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Global_Report_version_espagnole_finale_1.pdf)

12 Göpfert, B. y Bertke, A. K., “Global Framework Agreements. Globale Rahmenvereinbarungen mit Gewerkschaften zu sozialen Standards”, *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Vol 44, núm. 20, 2023, pág. 1051.

En lo atinente a la incorporación de nuevos riesgos, cabrá destacar la paulatina incorporación de cláusulas que muestran la preocupación por cuanto se califica en distintas ocasiones como “uso ético de los negocios”, para introducir materias en muchas ocasiones directamente relacionadas con la prestación laboral, como la protección y prevención del SIDA en los trabajadores y sus familiares (BMW, Lukoil, Renault o Salini Impregilo), con alusión expresa al “Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el SIDA” (Aker, Lafarge, Lukoil, Royal BAM, Rhodia, SCA, Salini Impregilo, Staedler, Veidekke o VolkerWessels), así como la extensión puntual a otras enfermedades de transmisión sexual y al consumo de drogas en los países más afectados (Renault). A su lado, cabe reseñar la sensibilidad que se abre paso a ciertos “riesgos emergentes”<sup>13</sup>, en particular a la evolución permanente en materia de agentes carcinógenos, mutagénicos y tóxicos (Rhodia), con particular atención a los productos químicos (Euradius); a los vinculados al acoso laboral o sexual, incluidos los perpetrados con la utilización de medios electrónicos (BNP Paribas, EADS, Faber Castell, PSA Peugeot Citröen, Safran, Sodexo<sup>14</sup>, Stora Enso, Takashimaya, Telkom); las adicciones (Danske Bank o Rheinmetall); el estrés derivado del entorno competitivo y de las nuevas tecnologías en relación con la conservación del puesto de trabajo en un momento de transformación y reestructuración de las organizaciones y cambios en las cualificaciones requeridas (BNP Paribas, Danske Bank, Eurosport, Pernod Ricard, PSA Peugeot Citröen<sup>15</sup>, Rheinmetall, Safran, Umicore, Unilever, Valeo); o, en fin—y siempre—, la necesidad de una perspectiva de género también en materia de seguridad y salud en lo referente a la evolución de los riesgos, con especial atención a las condiciones de trabajo y, en particular, al tiempo —horarios de trabajo y límites a horas extras no justificadas— y lugar de la prestación —entornos adaptados—, así como sus modificaciones pertinentes (ABN AMRO, DS Smith, GDF Suez, Siemens, TK Elevator, o Umicore).

13 Así calificados en el Acuerdo del Grupo Renault, cuando señala las acciones atinentes referentes a “los riesgos emergentes o evolutivos como el riesgo eléctrico, el riesgo en carretera o el riesgo químico también son objeto de disposiciones particulares. Prestamos especial atención a la evolución de los conocimientos en el ámbito de los campos electromagnéticos. La política de prevención del grupo Renault los tendrá en cuenta, en la medida en que sea necesario. (...) Favorece la acción del sector de salud para desplegar iniciativas de información y de prevención destinadas a los trabajadores, sobre temas tales como los riesgos cardiovasculares, el tabaco, el alcohol y otras adicciones, el sueño, el VIH/ SIDA y las ETS.”

14 Objeto de un compromiso específico constituido por un contexto y un propósito harto ilustrativo: “Preámbulo: Según la OIT, el acoso sexual constituye una forma de discriminación a la que se refiere el Convenio III de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación, uno de los Convenios fundamentales de esta institución. Éste afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a buscar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo es una condición indispensable para el respecto de estos compromisos, y también refleja la importancia que “Sodexo” y “la UITA” atribuyen a la salud y la seguridad en el trabajo. Declaración de intenciones: El acoso sexual en el mundo laboral es un delito y es ilegal en muchos países. El acoso sexual puede causar una profunda angustia y una alteración de la salud. El acoso sexual puede provocar la perturbación del trabajo de aquellos quienes son sus víctimas. Puede igualmente conducir a estos últimos a abandonar su empleo, si el lugar de trabajo es la fuente de dicho acoso”.

15 Según se describe en el propio acuerdo, “con el apoyo de la comunidad médica, el Grupo PSA ha desarrollado desde 2007 en numerosos países una amplia experiencia en la detección de los factores de estrés y de motivación/desmotivación, su evaluación y la conducción de acciones pluridisciplinarias para luchar contra las situaciones de riesgos psicosociales. La Evaluación y el Seguimiento del Estrés Profesional (ESSP, por sus siglas en francés), como método ampliamente desplegado por el Grupo PSA, se basa en un cuestionario de respuesta voluntaria con motivo de las visitas médicas. Este método integra un conjunto de herramientas individuales, colectivas y de animación, para desplegar acciones que contribuyan a prevenir los riesgos psicosociales, por una parte, y al desarrollo del bienestar en el trabajo y de la motivación, por la otra”.

He aquí el pórtico a una evolución que en la última década aparece signada de manera indeleble por las innovaciones técnicas, dando pie a una preocupación que se incrusta en el esquema previo<sup>16</sup>, para enriquecerlo a través del abordaje de nuevos problemas para la salud (así, el bienestar general —DS Smith, PSA Peugeot Citroën, Rheinmetall, Statoil, Total, Valeo o Vinci— o la calidad de vida —EDF—, en gran medida provenientes de un adecuado balance entre el trabajo y el tiempo libre —Electrolux—) y la seguridad laboral y medioambiental (Lukoil o Safran) dotadas, a este propósito, de nuevos instrumentos para un abordaje satisfactorio.

## 2. LA INCIDENCIA GENÉRICA DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS ACUERDOS MARCO

De acudir a los términos bajo los cuales lo expresa uno de los más avanzados frutos de la negociación colectiva transnacional, la tecnología al servicio del interés del trabajador en un mundo en transformación convierte en “crucial la forma en que los empleados se adaptan a los nuevos entornos digitales”. Por este motivo, si bien “la inteligencia artificial representa un segmento cada vez más importante en los procesos productivos, es claro que los humanos deben tener el control. Preservar esta humanidad en un mundo que pasa por la digitalización es un reto importante”, (Renault *Developing life at work*).

Resume, de este modo, uno de los aspectos más salientes en la prevención de riesgos derivados de la tecnología, situado en la pérdida del control de los aspectos locativos, modales o de tiempo y, con ello, la aparición de nuevos riesgos laborales o la acentuación o modificación relevante de alguno de los ya existentes<sup>17</sup>. Su reflejo en la negociación transnacional, no solo habilita para un balance de cuanto se ha avanzado hasta el momento en ese punto, sino que, de la mano de las mejores prácticas, permite efectuar un ejercicio sistemático de imaginación y razón sobre el camino por donde se puede y debe avanzar tanto a la hora de calibrar la incidencia de los nuevos riesgos derivados de la automatización, digitalización o de la inteligencia artificial sobre las relaciones laborales, como de poder aprovechar los avances tecnológicos para erradicar o minorar la repercusión de alguno de los riesgos existentes.

<sup>16</sup> Baste contrastar el panorama que se obtiene de los Acuerdos firmados hasta la primera década del siglo y las normas que aquí se resultan. Para su comprobación sirva comprobar los hitos que figuran en SYNDEX/ETUC/SUSTAINLABOUR, *Estudio sobre cláusulas sobre seguridad y salud laboral y medio ambiente en los Acuerdos Marco Internacionales*, cit., en especial págs. 77 y ss.

<sup>17</sup> Para una primera aproximación en la relación entre tecnología y responsabilidad social cabe recurrir al exhaustivo análisis de Gond, J. P. et alii, “How corporate social responsibility and sustainable development functions impact the workplace: A review of the literature”, *ILO Working Paper*, núm. 71, 2022, pág. 14.

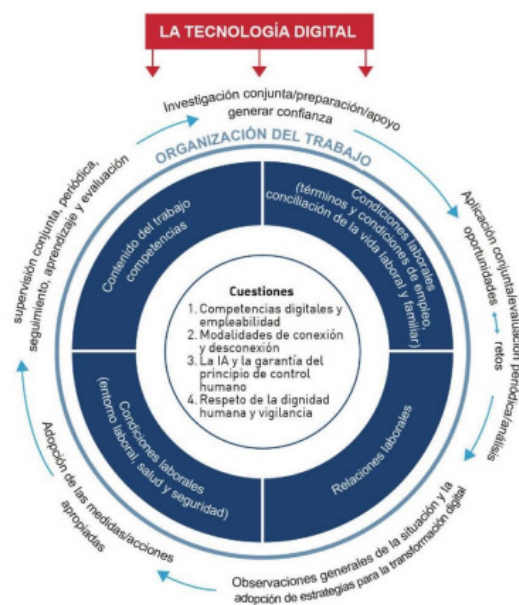
## TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

El análisis prospectivo, en esta ocasión, partirá de la cuna de numerosos Acuerdos Marco Globales (AMG), no en vano en muchas ocasiones desde tal origen, y por decisión de la multinacional de extender sus compromisos, o por asunción de los interlocutores sociales a nivel mundial, han alcanzado la proyección que enriquece estos instrumentos pactados con una validez más allá del marco europeo<sup>18</sup>; seguirá con una exposición de las previsiones más acabadas, si bien asistemáticas, que servirán para ilustrar sobre el estado de una cuestión que adquiere una clara dimensión moral<sup>19</sup>; reservando para el momento final el tratamiento de aquellos aspectos cuya consideración ha merecido un tratamiento dotado de mayor completitud.

### 2.1. El ejemplo de los AME dedicados monográficamente a la seguridad y salud en el trabajo que introducen previsiones sobre tecnología en relación con la prevención de riesgos

Para medir la importancia conferida por las partes en la negociación europea a la prevención de riesgos laborales en el contexto de las tecnologías que impulsan la revolución industrial en marcha, bastará con tomar en consideración que el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo firmado en 2002 dedica el apartado 8 de los 12 que recoge a contemplar las directrices generales sobre seguridad y salud en el trabajo en este ámbito funcional<sup>20</sup>, por su parte, con un carácter más amplio y más reciente, el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, firmado en 2020, otorga un lugar específico a la prevención de riesgos dentro de su contenido, en los términos harto elocuentes que muestra la siguiente figura (Gráfico 1).

Gráfico 1. Proceso de colaboración sobre digitalización



Fuente. ETUC/BUSSINESSEUROPE/SMEUNITED/CEEP (2020)<sup>21</sup>

<sup>18</sup> En alusión a esta materia y a la dificultad natural para vencer la resistencia a salir de los espacios "más avanzados" en materia de prevención; es decir, "dar el salto" desde Europa al resto del mundo, la reflexión de Burkett, B. W., "International Framework Agreements: An emerging international regulatory approach or a passing European phenomenon?", *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Vol. 16, núm. 1, 2011, págs. 96-97.

<sup>19</sup> En la excelente reflexión de Casey, C., Delaney, H. y Fiedler, A., "Recalling moral dimension. Transnational labour interests and corporate social responsibilities", *Industrial Relations*, Vol. 52, núm. 5, 2021, pág. 394.

<sup>20</sup> ETUC/UICE/UEAPME/CEEP, *Acuerdo Marco sobre teletrabajo*, 2002, en [https://www.google.com/search?sca\\_esv=592504798&q=ETUC/UNICE/UEAPME/CEEP:+Acuerdo+Marco+sobre+teletrabajo,+2002&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwjeyqPpgJ6DAxXLVKQEHskRDolQBSgAegQICRAC&biw=1366&bih=607&dpr=1](https://www.google.com/search?sca_esv=592504798&q=ETUC/UNICE/UEAPME/CEEP:+Acuerdo+Marco+sobre+teletrabajo,+2002&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwjeyqPpgJ6DAxXLVKQEHskRDolQBSgAegQICRAC&biw=1366&bih=607&dpr=1)

<sup>21</sup> ETUC/BUSSINESSEUROPE/SMEUNITED/CEEP, *Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre Digitalización*, 2020, en <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/acuerdo-marco-de-los-interlocutores-sociales-europeos-sobre-digitalizacion>.



Más allá de este contexto fértil, la consulta de los cinco AME específicos en materia de prevención de riesgos laborales que proporcionan un tratamiento general de la materia (Barilla, Etex, Lafarge, Marazzi y Vinci) ofrecen unos puntos comunes —o que se repitan en al menos tres de ellos— sobre la importancia otorgada al progreso tecnológico. En concreto, cabría mencionar el abordaje que realizar de los siguientes asuntos:

1. La necesidad de aprovechar todas las posibilidades en orden a movilizar el conocimiento y la experiencia, la motivación y las razones potenciales para mejorar la seguridad, salud y la protección del medioambiente laboral, a cuyo fin se tendrá en cuenta el estado del arte en lo atinente a aspectos de Tecnología, Medicina del Trabajo, Higiene y conocimientos de Ergonomía. A este respecto, y en orden a la evaluación y planificación (planes transversales en todos los casos), además de sopesar el entorno de trabajo, los procedimientos y los materiales o sustancias utilizados, procederá tener en específica consideración las instalaciones técnicas actuales y cuantas variaciones se pretendan introducir tanto en estructura como en maquinaria o herramientas.
2. La exigencia de proporcionar una formación adecuada, con entrenamiento sistemático en las mejores prácticas de gestión preventiva conocidas; incorporando técnicos especialistas en la materia cuando fuera preciso y estando permanentemente atentos a las necesidades de reciclaje, en particular en cuanto afecta a instrumentos, materiales de trabajo, maquinaria, medios de transporte o equipamiento, a fin de hacer realmente eficaces las instrucciones para su uso.
3. Los equipos de protección individual no se han de ajustar a los requisitos técnicos exigidos por la normativa nacional afectada y contar con la garantía debida a partir de las oportunas certificaciones; además, habrán de ser seleccionados tomando en cuenta la eficacia demostrada y sopesando las novedades que ofrezcan mayores y mejores oportunidades para eliminar o reducir los riesgos pareciendo aconsejable la remisión a los patrones sobre los cuales se alza la ISO 45001<sup>22</sup>.
4. Los avances tecnológicos llevan a justificar la creación de plataformas de intercambio de información sobre prácticas de seguridad y salud que sirvan para mejorar la comunicación y sensibilización en las filiales y en proveedores y contratistas; en particular, resulta fundamental la rápida y fluida transmisión de noticias entre los miembros de los comités de seguridad y salud u otros órganos representativos en este ámbito. También habrá de servir para impulsar o dar cobertura a las líneas de apoyo a los empleados cuando precisen ayuda en asuntos relacionados con la seguridad y salud laborales.

---

22 Acerca de esta oportunidad y sus implicaciones a nivel europeo y mundial, Haipeter, T. *et alii*, "Industrial relations at centre stage: Efficiency, equity and voice in the governance of global labour standards", *Industrielle Beziehungen*, Vol. 28, núm. 2, 2021, pág. 157.

Prescindiendo de esta aspiración sistemática, en otros AME se descubren tres riesgos que han merecido la atención de los interlocutores sociales europeos. De menor a mayor presencia, cabrá aludir a los siguientes:

1. En uno de los AME más invocados, los reconocimientos previos a la contratación, como parte de la entrevista de selección en un contexto de automatización (*background check*), da cuenta de la importancia que están llamados a adquirir los principios y garantías previstos en la materia de protección de datos; en particular, la trascendencia del consentimiento informado a la hora de recabar y tratar datos de salud, así como de la confidencialidad en la comunicación de resultados y la seguridad de su contenido. En particular, fija su atención en el principio de finalidad, debiendo ceñir el examen a las características demandadas por el puesto de trabajo ofertado (General Electric Plastics).
2. La preocupación por el acoso sexual encuentra en dos de los instrumentos analizados (Sodexo y Lafarge —“*Declaración de bienestar en el trabajo*”—) una mención específica al posible recurso a los medios electrónicos puestos a disposición por la empresa para llevar a cabo tan repudiables conductas de hostigamiento, “aprovechando la mayor facilidad y superior impunidad que cabe obtener a través de su utilización”. Al igual que cuanto antes se afirmó respecto a los reconocimientos médicos, la investigación llevada a cabo en estos supuestos habrá de observar, también, las oportunas garantías de confidencialidad y el resto de los principios y garantías que ordenan la normativa de protección de datos.
3. Similar es, desde el plano cuantitativo, la relación de textos que hacen referencia a la relación entre innovación tecnológica y estrés, aun cuando en este caso el tratamiento es mucho más exhaustivo a la hora de abordar las alteraciones psíquicas surgidas a partir del desajuste entre las demandas laborales percibidas y la ponderación de los recursos destinados a satisfacerlas. Conectando el diagnóstico y las soluciones que contemplan (a las cuales aporta algunos matices de interés el resumen operativo del Grupo PPR), cabrá ordenar el contenido de los acuerdos localizados bajo los siguientes diagnósticos y medidas preventivas (Allianz y BNP Paribas<sup>23</sup>):
  - a. La trascendencia de una fluida y adecuada información. A este fin se apuesta por dos canales fundamentales: la publicación en la intranet de cada filial del Grupo en inglés y en el idioma del Estado en cuestión, así como la labor de comunicación directa por los directivos y representantes de los trabajadores (BNP Paribas).

---

23 Sobre el propósito del AME de BNP Paribas, a este fin, Ionita, L., “Acuerdos Marco Transnacionales innovadores: ejemplos de buenas prácticas en la negociación colectiva transnacional”, en AA.VV. (Cairós Barreto, D. M., Dir.), *Las relaciones colectivas de trabajo en el nivel europeo e internacional. Organización, acción sindical y negociación colectiva*, Aranzadi-Thomson/Ministerio de Ciencia e Innovación, Cizur Menor, 2021, pág. 435. Así cuando nunca ha alcanzado el grado de acuerdo, cabe destacar el estudio acabado de la relación entre tecnología y estrés que contiene el código de conducta de L’Oréal, según destaca Sekerler Richiardi, P. y Gem Arbo, M. D., “Multinational enterprises and social protection: A case study of the L’Oréal Share & Care Program”, *ILO Research Department Working Paper*, núm. 42, 2019, págs. 25 y 28, en [https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS\\_682670/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_682670/lang--en/index.htm)

- b. Para que pueda tener lugar el contacto apropiado entre dirigente y plantilla, consideran imprescindible la formación en gestión de estrés, que a un nivel básico (también en otro avanzado en los aspectos menos complejos) puede tener lugar aprovechando los medios electrónicos que la empresa pone a disposición de los trabajadores; e incluso puede servir para realizar advertencias médicas puntuales (Allianz).
- c. Obra una notoria preocupación por la interacción entre las sustancias, instrumentos y herramientas a utilizar en el trabajo y las condiciones del medioambiente laboral, en tanto aquellos factores pueden servir como notable elemento para atenuar o multiplicar los efectos nocivos sobre este, en cuanto resultan ser importantes extensiones naturales. En igual sentido, la cualificación de los profesionales de la salud y la accesibilidad a su consejo quedan situados como piezas fundamentales para el éxito de cualquier intervención planificada, que bien pudiera tomar la forma de asistencia telefónica o por internet. No cabrá desdeñar, tampoco, la importancia de las campañas de rehabilitación y reintegración, incluyendo la reincorporación a un puesto de trabajo donde el factor nocivo no esté presente (Allianz)<sup>24</sup>.
- d. Por último, procederá resaltar un literal que resume algunas de las principales fuentes del estrés y la forma de combatirlo: “las nuevas tecnologías de la información y la comunicación —correo electrónico, ordenadores portátiles, teléfonos móviles, *smartphones*, etc.— son una parte integral del entorno de trabajo y resultan esenciales para el buen funcionamiento de la empresa. Sin embargo, es importante que su uso no se convierta en un factor de estrés. En el marco de este acuerdo, las firmantes subrayan la necesidad de garantizar que el uso de las TIC no acabe constituyendo un factor de aislamiento de los empleados durante el trabajo, y en cambio sirva para asegurar una relación activa de alta calidad, respetuosa, tanto en el contenido como en la forma de comunicación, y que se ajusten a la conciliación de la vida laboral y familiar de sus usuarios y el derecho a la intimidad. Las TIC deben utilizarse durante el horario de trabajo habitual, sin infringir los períodos de descanso semanal. Además, los firmantes reafirman que las acciones de concienciación sobre el uso adecuado de las TIC entre los directivos y los usuarios pueden desplegarse con normalidad” (BNP Paribas).

## 2.2. Las previsiones genéricas que vinculan a la tecnología con la seguridad y la salud en el trabajo en los AMG

De atender a igual propósito ilustrativo respecto a cuantos AMG ponen en relación los avances tecnológicos con la prevención de riesgos laborales de una manera puntual, o sin un tratamiento sistemático y específico, cabría diferenciar, por la entidad de sus previsiones, entre aquellos AMG de

---

24 En este aspecto concreto del acuerdo de Allianz, Aranea, M., “Multi-level employment relations in the multinational company: evidence from Allianz SE”, en AA. VV. (Pulignano, V., Köhler, H. D. y Stewart, P., Eds.), *Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe*, ETUI, Bruselas, 2016, págs. 144-145.

contenido general y cuantos otros dedican su atención en exclusiva a la prevención de riesgos laborales, pues indudablemente la diferencia en la cantidad y calidad de las menciones se percibe nítida.

### 2.2.1. Los contenidos más significativos en los convenios de carácter general

Si bien carecen del relieve que presentan cuantas se enunciarán en ulteriores epígrafes, las previsiones convencionales sobre la incidencia de las innovaciones tecnológicas en la salud y en la seguridad no dejan de aumentar en los AMG ordinarios, cada vez más patentes en aquellos sectores afectados por algún desastre de trascendencia mundial<sup>25</sup> destinados a ordenar una pluralidad de aspectos laborales y sociales, versando sobre contenidos muy diversos, fruto de los nuevos espacios que se añaden a la negociación colectiva<sup>26</sup>.

1. La remisión a referentes internacionales que, más allá de las menciones comunes a los convenios núms. 155 y 167 OIT, centran específicamente su atención en los riesgos derivados de las innovaciones productivas, conforme ocurre de manera significativa con las ya mencionadas *Guidelines for Occupational Health Management Systems* (Acciona, Aker, Besix, Dragados, FCC, Ferrovial, Lafarge, OHL, Royal BAM, Sacyr, Salini Impregilo, Staedler, Veidekke o VolkerWessels)<sup>27</sup>, el *Código de prácticas en salud y seguridad en el trabajo forestal* (Italcementi y VolkerWessels), las indicaciones sobre procesos de certificación contenidos en la OHSAS 18001 (Gamesa, Pernod Ricard o Valeo) y en las ISO 14001 (Danske Bank, EDF, SKF y Valeo), 22000 (Pernod Ricard) y 45001 (Siemens-Gamesa), el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la industria del hierro y del acero* (Arcelor), las Normas de Reference EurepGAP (Chiquita) o —dado su importante bagaje preventivo— en *The chemical industry's commitment to progress in environmental protection* (Solvay).
2. El diseño de una “política de precaución que se traduzca en una actitud voluntarista de anticipación, observación de las mejores prácticas y vigilancia científica y tecnológica de estas cuestiones de riesgo” (Auchan, EDF, Lukoil, o Rhodia), en particular si se trata “de productos de su marca” y con eventual proyección de aquellos “principios de precaución con la preocupación constante de mejorar la seguridad y la protección de la salud de los clientes” (Auchan). Objetivo

25 La constatación, en Donaghey, J. y Reinecke, J., “When industrial democracy meets corporate social responsibility. A comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as responses to the Rana Plaza disaster”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 56 núm. 1, 2018, págs. 37 y 38 o Khan, Z., “Transnational labour governance: A critical review of proposals for linkage through the lens of the Rana Plaza Collapse in Bangladesh”, *Canadian Journal of Law and Society*, Vol. 33, núm. 2, 2018, págs. 191 y 192.

26 Mustchin, S. y Martínez-Lucio, M., “Transnational Collective Agreements and the Development of New Spaces for Union Action: The Formal and Informal Uses of International and European Framework Agreements in the UK: Transnational Collective Agreements in the UK”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 55, núm. 3, 2017, págs. 583-587.

27 La importancia de la innovación tecnológica en el contexto de la Guía, en Robson, L. S. *et alii*, “The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review”, *Safety Science*, Vol. 45, núm. 3, 2007, en particular págs. 141-143. Destacando los AMG que recogen esta remisión, Avelar Pereira, F., *Global Framework Agreements. A response to urgent global labour concerns*, cit., págs. 293-294, Tabla 34.



llamado a incluir la discusión sobre seguridad e higiene en relación con la capacitación en la utilización de nuevas tecnologías y equipos (Aker o Codere), con el compromiso referido a la puesta a disposición de textos, la formulación de enmiendas, la coordinación, la propuesta de una versión final y la presentación de las medidas de prevención destinadas a hacer frente a los riesgos derivados de las nuevas tecnologías; pero, al tiempo, con aprovechamiento de las ventajas que de ellas pudieran derivar para eliminar cualesquiera otros. Evitando, de este modo, ser una mera “pieza de papel” o “vitrina social”<sup>28</sup>, al incorporar una gestión de riesgos “basada en datos válidos y en una ciencia sólida” (Umicore); también, y bajo el compromiso de “mejora continua” (OHL) la aplicación de las “mejores prácticas”, “prácticas más avanzadas”, “los estándares técnicos y operativos más avanzados de seguridad” o “los mejores conocimientos”, contando por ello con la participación de los trabajadores (Ability, Aker, Arcelor, Brunel, Daimler, EADS, EDF, Enel, Eni, Essity, FCC, Ferrovial, Ford, Freudenberg, GEA, GDF Suez, , Italcementi, Lukoil, Norske Skog, OHL, Portugal Telecom, Sacyr, Siemens-Gamesa, Statoil, Takashimaya o Umicore), al punto de hacer que su ejemplo sirva para la promoción de tecnologías seguras (Eni, Lukoil o Pernod Ricard).

3. Las ideas de evaluación general y planificación subyacen en cláusulas como aquellas en las cuales se establece que “la salud y seguridad en el trabajo serán, al mismo tiempo, parte integrante de todos los procesos empresariales y quedarán incluidas en las consideraciones sociales, económicas y tecnológicas desde el primer momento con la fase de planificación” (ThyssenKrupp y TK Elevator), o cuando las partes manifiestan el propósito de “adaptarse rápidamente al cambio de condiciones a partir del incremento de la seguridad en el trabajo” (Aker), “progresar a nivel técnico, resolviendo las situaciones de riesgo —SAR— y la generación de ideas para avanzar en materia de seguridad” (Michelin) “anticipar los cambios tecnológicos a través de la formación” (Air o Antara) o “actualizar periódicamente los dispositivos de intervención, verificándolos a intervalos regulares en el marco de ejercicios organizados al efecto” (Total). Será importante, sin embargo, sopesar los problemas derivados de la adopción de estándares elevados cuando la aplicación de las medidas pretende ser universal (AngloGold)<sup>29</sup>, al menos a la vista de la variedad de los riesgos identificados entre los proveedores y subcontratistas (EDF).

Singular es aquella previsión destinada a añadir que “también se prestará especial atención a todos los nuevos proyectos e inversiones con el fin de seleccionar, siempre que sea posible, las tecnologías y útiles que puedan ayudar a minimizar los riesgos e impacto sobre el medio ambiente y la salud humana” (Pernod Ricard, Solvay, Total o Valeo), para así abrir el discurso a una relación

---

28 Frosecchi, G., “GDF Suez Transnational Collective Agreement on health and safety: EWC as negotiating agent and the relevance of the ETUF leading role”, *CDSLE 'Massimo D'Antona' Working Papers*, núm. 119, 2015, págs. 23-27, en [https://aei.pitt.edu/100489/1/20150512%2D113700\\_Frosecchi\\_n119%2D2015intpdf.pdf](https://aei.pitt.edu/100489/1/20150512%2D113700_Frosecchi_n119%2D2015intpdf.pdf).

29 Sobre el ejemplo dado por esta internacional, la reflexión de Rockson, K., “How effective are international framework agreements in subsidiary companies of multinational enterprises? A case study of the international framework agreement of AngloGold Ashanti Ghana”, *Drumspeak*, Vol. 6, núm. 1, 2023, en particular, págs. 83-85.

natural entre seguridad y salud laboral y medio ambiente a través de la idea de sostenibilidad (Petrobras)<sup>30</sup>.

Idéntica conclusión cabrá obtener cuando la seguridad va de la mano de la calidad, proyectándose sobre los clientes o terceros interesados para afianzar “una cultura que proteja la salud y seguridad de todas las personas que trabajan para Enel y tienen contacto con el Grupo, incluyendo empleados, contratistas, proveedores y clientes” (Enel). Así sucede en aquellos casos en los cuales se proclama la sensibilidad corporativa con el “desarrollo en todo el mundo de la movilidad individual”, lo cual lleva a la decisión de “equipa[r] sus vehículos con las últimas tecnologías tanto de protección como de prevención de accidentes y poner en marcha acciones educativas y formativas en seguridad vial para todos los públicos: niños, adolescentes, profesionales y mundo académico” (Renault). También cuando diseña una herramienta denominada “Sistema de Gestión de Reclamaciones”, en la medida en la cual su objetivo radica tanto en recopilar y hacer seguimiento de las quejas de los clientes sobre la calidad del producto o del servicio (poniéndolas en conocimiento de las filiales afectadas para la adopción de las medidas necesarias), como de “informa[r] inmediatamente al *holding* de cualquier sospecha de problema en materia de seguridad alimentaria, lo que permite dar una respuesta rápida” (Pernod Ricard).

### 2.2.2. La previsión recogida en los AMG dedicados en exclusiva a la prevención de riesgos laborales

De abandonar la perspectiva general, donde la seguridad y salud laboral es una materia más en medio de otras condiciones de trabajo en el contenido general, para centrar la atención en aquellos AMG destinados de manera monográfica a esta materia —a través de los cuales se cubre uno de los requisitos para ser consideradas “empresas amigables”<sup>31</sup>—, cabrá dar cuenta cuatro ejemplos destacados con matices claramente diferenciados.

1. En primer lugar, uno de los más ambiciosos e influyentes es de Daimler Chrysler, con el enorme mérito no solo de servir como ejemplo respecto a las dificultades para conseguir una aplicación uniforme por mor del distinto grado de evolución tecnológico en los distintos Estados donde aparece radicada la multinacional<sup>32</sup>, sino también por la preocupación explícita en extender algunas de las medidas de seguridad y salud al usuario del vehículo<sup>33</sup>.

30 La evolución de Petrobras tras el escándalo de corrupción de 2016 que padeció y su reacción en pro de la ecología y la salud de los trabajadores en Thomson, J. A., “Seeing green through the eyes of national oil companies: A comparison of Gazprom’s and Petrobras’ environmental sustainability”, *Channels*, Vol. 3, núm. 1, 2018, págs. 110 y 111.

31 Una exposición cuidada al respecto, en Ashwin, S, *et alii*, “Spillover effects across transnational industrial relations agreements: the potential and limits of collective action in global supply chains”, *cit.*, págs. 1010-1014.

32 Pringle, J. S., *The role and efficacy of management in influencing the implementation of an occupational health and safety policy: A case study of Daimler-Chrysler South Africa East London*, Tesis, Rhodes University, Grahamstown, 2006, págs. 68 y ss., en [https://commons.ru.ac.za/vital/access/manager/Repository/vital:3355?site\\_name=Rhodes+University&view=null&f0=sm\\_subject%253A%2522Industrial+safety+---+Management+---+South+Africa%2522&sort=null](https://commons.ru.ac.za/vital/access/manager/Repository/vital:3355?site_name=Rhodes+University&view=null&f0=sm_subject%253A%2522Industrial+safety+---+Management+---+South+Africa%2522&sort=null)

33 Pirger, A. *et alii*, “Ergonomics in the product development process at Daimler AG: A holistic approach”, en AA.VV. (Bargende, M., Reuss, H. C. y Wiedemann, J., Eds.), *17 Internationales Stuttgarter Symposium. Automobil-und Motorentechnik*, Springer, Wiesbaden, 2017, págs. 1305-1315.

De este modo, cobran destacada importancia tres previsiones específicas: en primer lugar, la obligación de destinar los recursos e inversiones necesarios para acomodar los principios recogidos en el AMG a la capacidad financiera de la entidad y a las posibilidades técnicas del entorno; en segundo término, el cumplimiento escrupuloso, en los desarrollos de ingeniería de vehículos de motor, de los estándares de calidad y seguridad orientados sistemáticamente a la protección de la salud y la seguridad del usuario; por último, la observación, en los puestos de trabajo, de las medidas ergonómicas que la experiencia y la técnica han acreditado como saludables, implicando a los trabajadores en el diseño de los lugares y ambientes de trabajo para continuar con el proceso de mejora; colaborando, cuando fuera necesario, con los expertos técnicos y/o el equipo médico de la empresa en función de las contingentes situaciones en presencia.

2. La adaptación de las medidas preventivas a los lugares donde actúa ("perseverancia, constancia y adaptación a los contextos" son algunas de las claves barajadas como norte), constituye una premisa indeclinable en la apuesta por el elemento local en el acuerdo de Orange (que como el de GDF Suez Engie en la materia constituye el vivo ejemplo de extensión de las pautas europeas al resto del mundo<sup>34</sup>), entre cuyos aspectos más destacados cabría enunciar los siguientes<sup>35</sup>:
  - a. La necesaria atención a los recursos humanos, financieros y técnicos que sean precisos para la implementación de lo pactado en función del concreto territorio donde haya de ser aplicado, así como la consideración apropiada a tales factores a la hora de organizar los lugares de trabajo.
  - b. El plan de prevención instaurado en las distintas entidades aparece orientado a las funciones técnicas desempeñadas por cada trabajador, examinando las competencias requeridas y proporcionando adecuada formación cuando aquellas variaran por mor de cambios en los sistemas de producción.
  - c. La apuesta por la salud en línea, habida cuenta de que la experiencia permite constatar cómo, "en muchos Estados donde opera el grupo, los teléfonos móviles proporcionan uno de los métodos más efectivos de llegar a la población para concienciarla y difundir información sobre salud. En este sentido, el grupo también muestra su compromiso a la hora de desarrollar y promocionar los servicios de comunicación *e-health* entre la población. Estos servicios pueden ser objeto de tasa o estar libres de pago para la población en función de cuanto se hubiera acordado por las partes a nivel local: salud en línea o servicios de información a

34 Según permiten constatar Bourguignon, R., Garaudel, P. y Porcher, S., "Global Framework Agreements and trade unions as monitoring agents in transnational corporations", *Journal of Business Ethics*, núm. 165, 2020, pág. 524 y Barraud De Lagerie, P. *et alii*, "L'accord d'entreprise mondial, instrumentail de politiques pour les groupes internationaux", *La Revue de l'IRE*, núm. 101-102, 2020, págs. 137-139.

35 Para otra perspectiva más global, Barreau, J., Havard, C. y Ngaha Bah, A., "Global union federations and International Framework Agreements: Knowledge exchange and creation", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 26, núm 1, 2020, págs. 46 y 49.

través de SMS consiguen concienciar a los ciudadanos en temas de salud en cooperación con las autoridades sanitarias locales”.

- d. Sienta que, “en el esfuerzo por asegurar la salud y seguridad de los trabajadores, la entidad acudirá a vías apropiadas para proporcionar la información relevante sobre seguridad y salud en el trabajo”. Los medios electrónicos aparecen, en este sentido, como un instrumento especialmente apto al respecto. Por su parte, y bajo afán de acomodarse a la situación local, a “las competencias requeridas en salud y seguridad en el trabajo se añadirán las medidas necesarias [, entre ellas las exigencias técnicas oportunas,] para asegurar a todos los interesados que estarán en condiciones de asumir las responsabilidades y roles asociados a las mismas”.
3. La idea de un diálogo social ente la dirección local y los representantes de los trabajadores o sindicatos del lugar donde opera la empresa se convierte en el objetivo declarado “a nivel de planta” en el de Acerlor<sup>36</sup>, a cuyo fin se deposita el peso fundamental de la gestión sobre cada uno de los comités de seguridad y salud constituidos en cada una de las sedes —según consta en el modelo Luxemburgo al que sigue, lo cual evita problemas de Derecho Internacional privado<sup>37</sup>—, proporcionándoles a tal fin las atribuciones precisas y facilitando una guía específica que aclara tanto la estructura y composición (con específica alusión a la dotación mínima que han de incorporar en cuanto hace al personal sanitario), reuniones y, sobre todo, determinación de competencias, centradas en los siguientes aspectos fundamentales.
    - a. Desarrollo de un plan de acción, tanto a corto como a largo plazo (actualizándolo cuando proceda), sobre las inversiones necesarias para mejorar las condiciones de trabajo.
    - b. Realización de inspecciones periódicas (cada área habrá de ser visitada al menos una vez al mes) destinadas a comprobar la situación preventiva y, en particular, a identificar las principales fuentes de peligro para los trabajadores. Medida acompañada de una auditoría integral y profunda del programa general de seguridad en el lugar de trabajo al menos una vez al año, que habrá de atender en particular —y entre otros aspectos— a los siguientes procesos:
      - Programas de formación y educación.
      - Incorporación de nuevos empleados.
      - Respuesta a los problemas e ideas de mejora planteados por los empleados, incluyendo las sugerencias anónimas y la plena garantía de indemnidad.
      - Compromiso con el entorno circundante, pues el lugar de trabajo “existe y funciona como parte de una comunidad”.

36 Un análisis al respecto en Davis, S., “International Framework Agreements and global social dialogue: Parameters and prospects”, *ILO Employment Working Paper*, núm. 47, 2010, págs. 3 y 7.

37 Resaltando este aspecto, De Koster, P., “International Framework Agreements on corporate social responsibility: Conflict of law and enforcement”, *Business Law International*, Vol. 20, núm. 2, 2009, págs. 133-135.



- En fin, y más trascendente a estos efectos, la gestión del cambio derivada de la introducción de nuevas tecnologías, sentándose que “la empresa no debe realizar cambios significativos en la tecnología, incluidos equipos, materiales, procesos o procedimientos, a menos que la seguridad del cambio haya sido evaluada a fondo por ingenieros [o técnicos] competentes y discutida por el comité. El comité también deberá obtener información del empresario sobre: la identificación de peligros existentes o potenciales de los materiales, procesos o equipos; la experiencia en seguridad y salud y las prácticas y directrices laborales en industrias similares u otras de las que el empresario tenga conocimiento; y, a los efectos propios seguridad y salud, de la realización de pruebas de cualquier equipo, máquina, dispositivo, artículo, material, producto químico y agente físico o biológico en o alrededor de un lugar de trabajo”.

Las iniciativas precedentes están llamadas a tomar forma —escrita— en la denominada “Política de seguridad” de la compañía y en todos los programas que a su calor se desarrollen con el objeto de prevenir la siniestralidad (“no solo como una meta, sino como una forma de vida”), así como en la comprobación escrupulosa de que los subcontratistas se ajustan, también, a sus directrices. Los objetivos, actividades desarrolladas, asignación de responsabilidades y la propia participación de los trabajadores se ajustará al patrón mencionado.

4. Una tendencia parcialmente opuesta a la hasta ahora analizada es la seguida por GDF Suez Energie, pues parte del AME firmado en 2014 (“Principios fundamentales para la salud y seguridad en el trabajo”)<sup>38</sup> y lo extiende a nivel mundial, llamando la atención, cuatro aspectos fundamentales:
  - a. La asignación imprescindible de los recursos adecuados para su efectividad, con énfasis en los económicos y técnicos.
  - b. Entre los análisis de las causas subyacentes a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, además de las organizativas o humanas y/o las relativas al ambiente de trabajo, hacen que destaquen con luz propia las de origen técnico. Ello lleva a propugnar la eliminación paulatina de los productos que contengan sustancias tóxicas reemplazables, así como la sustitución de cuantos métodos, sistemas y elementos de trabajo se hayan quedado obsoletos en el plano preventivo, incorporando los más avanzados que hayan acreditado su eficacia. En este sentido, la identificación de errores y necesidades de mejora constituyen un elemento clave para el proceso y ayuda, por ejemplo, a establecer dispositivos de protección colectiva, tales como los controles de diseño.
  - c. La fundamental consideración en los planes de urgencia, junto a los procedimientos de alerta y evacuación y la organización de la gestión de la crisis, de los medios necesarios para cubrir e intentar dominar todas las situaciones de crisis posibles.

---

<sup>38</sup> Frosecchi, G., “GDF Suez Transnational Collective Agreement on health and safety: EWC as negotiating agent and the relevance of the ETUF leading role”, cit., págs. 32-35.

- d. Por último, la necesidad de establecer en todos los procesos industriales y de infraestructuras, en particular si vinculados a posteriores procesos de subcontratación, un procedimiento de seguridad y salud, adecuado en sus medios técnicos para cada una de las fases de lanzamiento, planificación, implementación, conclusión y transferencia.
5. El planteamiento más original, sin duda (aunque también el más alejado del objeto de este ensayo) es el que ofrece el acuerdo de Rheinmetall. Su sistema o estrategia de gestión de la salud en la empresa añade dos perspectivas capaces de aportar una visión redonda que entronca con el elemento de novedad derivado de los cambios.

El primero de los aspectos alude al órgano de coordinación y gestión de la prevención a constituir en cada centro entre la dirección de la empresa (o el departamento de Recursos Humanos) y la representación de los trabajadores, denominado de manera sugerente como “Círculo de gestión de la salud”, con un responsable general (coordinador) para implantar la estrategia de la multinacional en cada ámbito local. Su objetivo y funciones nucleares quedan situadas en “crear las condiciones requeridas para desarrollar una estrategia de gestión de salud y encauzar las actividades respectivas de tal modo que estas puedan implantarse en el respectivo centro de forma eficiente, económicamente sensata y según los requerimientos específicos”. Contexto en el cual está llamado a “asumir, en particular, las siguientes tareas: identificación de los campos de actividades, determinación de los objetivos de salud, priorización de los proyectos, gestión y orientación general, control de la implementación sistemática de medidas y evaluación de los resultados alcanzados”.

El segundo ateniende a la preocupación por “evitar adicciones nocivas y sus consecuencias”, para aclarar que con ese término “no solo se refiere a las adicciones o sustancias como alcohol, estupefacientes y medicamentos, sino también a comportamientos y actividades adictivas nocivas (ludopatía o adicción al juego, compras compulsivas, trastornos alimentarios, adicción mediática, entre otras); además, a medidas de apoyo a personas en riesgo afectadas por algún tipo de adicción”.

Propone, en este sentido, una estrategia de prevención que incluye actividades de sensibilización sobre el tema ante los trabajadores, ofreciendo a los afectados lugares de apoyo dentro de la empresa y el desarrollo de líneas de cooperación con centros externos, así como la elaboración de un manual de cumplimiento empresarial en el cual procederá tener en cuenta aspectos como los siguientes:

“determinación y concreción de una guía de intervención (programa sistematizado compuesto por diferentes fases) para los directivos y para todas las personas pertinentes; designación, integración y formación de asesores en caso de adicción dentro de la empresa; formación de los cuadros directivos; y, en fin, educación y sensibilización acerca del tema de codependencia”.

6. Danone es, de seguro, la compañía que —haciendo honor a su progenitura— más actividad ha desplegado en la firma de Acuerdos. El relativo a salud, seguridad, condiciones de trabajo

y estrés, eleva este último riesgo desde el nivel europeo al mundial, aunque dejando siempre la impronta del país donde tiene la sede la multinacional<sup>39</sup>, mencionando entre sus posibles causas los requerimientos derivados de la introducción de nuevas tecnologías cuando no ha obrado la oportuna formación ocupacional para afrontar el tránsito. Además de tal consideración presenta otros tres aspectos de relieve<sup>40</sup>:

- a. "La prevención de riesgos debe tener lugar en la fase más temprana de la ejecución de un proyecto y del proceso de compra (de materiales, equipos, etc.), conjuntamente con las organizaciones sindicales o las instancias de representación del personal y empleados interesados en estos diferentes proyectos". Las gestiones relacionadas con la seguridad y salud laborales exigen perseverancia y coherencia y están llamadas a prolongarse en el tiempo para dar frutos; sin embargo, "no deben impedir la actualización de equipamientos (calidad y fiabilidad) ni las acciones sobre comportamientos".
- b. Resulta imperiosa la formación en las distintas actividades relacionadas con la prevención, contando para ello, cuando fuera preciso, con la colaboración de expertos técnicos y personal médico. Específica es la preparación cualificada a acreditar para afrontar situaciones de urgencia, como problemas de salud concretos, incendios o explosiones; en concreto, ha de obrar una formación de reciclaje con cada traslado de puesto, cambio de función o de equipo de trabajo. Por su parte, en caso de peligro grave, el trabajador habrá de alertar inmediatamente a su superior a través del medio más adecuado a su alcance; si no fuera posible, deberá adoptar las medidas adecuadas para evitar las consecuencias del peligro "sobre la base de sus conocimientos y medios técnicos". Ello supone una formación singular en este ámbito y una dotación de medios apropiada para poder afrontar la situación.
- c. En todo caso, la empresa habría de "garantizar los lugares de trabajo, maquinaria y procedimientos que no presenten riesgos, y si el riesgo no puede eliminarse, a limitar sus efectos sobre la salud y seguridad del personal". Además de concretar las medidas de protección individual y colectiva en determinadas actividades potencialmente peligrosas, "se compromete a implementar medidas de prevención y de eliminación o manejo de los riesgos: se trata de trabajos de electricidad, suministro de energía (aire comprimido, etc.), de transportes de cargas con maquinaria (manual o mecánica), conducción de vehículos, del trabajo en un espacio confinado, maquinaria en movimiento (...)".

---

39 Precisamente en alusión a esta materia para diferenciar la iniciativa gala frente a otras de origen germánico, Kramer, M., "International Framework Agreements shaped by the countries of negotiation: France and Germany compared", *Journal of Contemporary Development & Management Studies*, Vol. 8, 2020, pág. 102.

40 Bajo una perspectiva más amplia, Barreau, J., Havard, C. y Ngaha Bah, A., "Global union federations and International Framework Agreements: Knowledge exchange and creation", cit., págs. 46, 48 y 53.

## 3. LA REGULACIÓN MÁS ACABADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Las construcciones más avanzadas, por cuanto hace a lo que aquí es objeto de atención, aparecen relacionadas con una vía específica para eliminar riesgos diversos derivados de la proyección de la actividad productiva sobre el tiempo de descanso y las facilidades que la tecnología introduce a la hora de poder prestar servicios sin necesidad de acudir al centro de trabajo.

### 3.1. El derecho de desconexión

Además de elemento imprescindible para una adecuada conciliación de la vida personal y familiar (PSA Peugeot Citroën), así como garantía fundamental en la protección de datos personales, a la invocación puntual como uno de los derechos del nuevo cuño (Solvay)<sup>41</sup> se acompaña en ocasiones una regulación más acabada, como la ofrecida en dos de los acuerdos analizados.

El primero de ellos presenta el siguiente literal harto elocuente (Unicredit)<sup>42</sup>:

#### a) 'Deja el trabajo en el trabajo'

Uso adecuado de los dispositivos corporativos:

- Respetando, en principio, el horario oficial de trabajo, según el diferente nivel de responsabilidad directiva y la antigüedad.
- Preservando los tiempos de descanso diario, semanal y de vacaciones de los empleados.
- Evitando el mal uso y el abuso de los canales digitales (por ejemplo, SMS, videollamadas, WhatsApp, chat, llamadas).

#### b) 'Crea tu zona libre de tecnología'

- El uso de dispositivos personales por motivos de trabajo solo está permitido en caso de verdadera urgencia.

41 El dato destacado, en Barraud De Lagerie, P. *et alii*, "L'accord d'entreprise mondial, instrumentail de politiques pour les groupes internationaux", cit., págs. 133 y 134.

42 Un análisis sucinto en su contexto en Zucaro, R., "Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profile di tutela", *Labour & Law Issues*, Vol. 5, núm. 2, 2019, pág. 225 y LAI, M., "Innovazione tecnologica e tempi di lavoro tra contrattazione e legge", *Centro Studi CISL*, 2020, pág. 5, en <https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/563/INNOVAZIONE%20TECNOLOGICA%20E%20TEMPI%20DI%20LAVORO%20TRA%20CONTRATTAZIONE%20E%20LEGGI.pdf>



- Se debe evitar el envío de mensajes de texto, llamadas y correos electrónicos a dispositivos personales por motivos de trabajo.

### c) 'Hay un equilibrio entre la vida laboral y la personal fuera de tu bandeja de entrada'

Uso responsable del correo electrónico:

- En principio, respetando el horario de trabajo oficial y preservando los tiempos de descanso diario, semanal y de vacaciones de los empleados, según el diferente nivel de responsabilidad directiva y la antigüedad.
- Enviando solo a los destinatarios estrictamente interesados (personas en copia salvo excepción).
- Asegurando que el contenido sea sintético, claro y siempre respetuoso.
- Evitando el uso excesivo de correos electrónicos, prefiriendo el diálogo verbal cuando sea posible”.

Por su parte, el segundo de los ejemplos da cuenta de cómo la entidad compleja, “en un entorno internacional y operando en todos los husos horarios (...), permite a sus empleados elegir si se conectan o no fuera de su horario de trabajo habitual; no obstante, sus conexiones deben limitarse a los períodos de tiempo aplicables para el desarrollo de sus funciones profesionales”.

A fin de que no se diluya en exceso la frontera entre la vida privada y profesional, directivos y empleados asumen la responsabilidad conjunta de respetar y hacer que se respete el tiempo de trabajo y descanso y todos ellos habrán de tener la posibilidad de asistir a formaciones complementarias para detectar posibles síntomas tempranos de hiperconectividad. De igual modo, todos los trabajadores podrán comunicar “sus preocupaciones en caso de sentirse aislados, sobrecargados y/o en riesgo para su salud y/o su equilibrio psicológico”<sup>43</sup>.

Al lado de esta cautela preliminar, establece otra en su favor: “durante aquellos períodos no están obligados a responder a los correos electrónicos o a las llamadas telefónicas que reciben y deben hacer lo posible por limitar sus propios mensajes y llamadas a situaciones de emergencia, relacionadas exclusivamente con la seguridad de los empleados y/o clientes”.

Como garantía del sistema, y además de la conveniente consulta a nivel local ordenada a conseguir un acuerdo para regular el uso de los medios de comunicación, los directivos y empleados con responsabilidades “han de asegurarse de dar ejemplo: permanecerán atentos y alertas para el caso de incumplimiento de los períodos de descanso” (*Renault On developing life at work*; contenido en la ratificación expresa y en sus propios términos en el anexo del AMG Renault “en el que se especifican las condiciones de trabajo a distancia de los empleados y empleadas del Grupo Renault”).

---

<sup>43</sup> Destacando la importancia en particular de esta regla, Miñarro Yanini, M., “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 440, 2019, págs. 10 y 11.

### 3.2. La apuesta por el teletrabajo y las medidas concretas de prevención de riesgos laborales

Como regulación pionera de 2017<sup>44</sup>, cabrá dar cuenta de aquel AMG que lanzó una prueba piloto en Argentina, Bélgica, Brasil, España y Francia a partir de la cual, y gestionada siempre sobre la negociación a nivel local entre la empresa y quienes representan a las personas trabajadoras, se busca adaptar algunas formas de teletrabajo a la realidad laboral de cada país (según mantiene aquel otro acuerdo que, además, remite a la autonomía negocial en cada lugar —Generali—), con vocación de extenderse en función de las necesidades y expectativas y corrigiendo las disfuncionalidades observadas, entre otros aspectos, en materia de prevención de riesgos laborales (PSA Peugeot Citroën).

Siguiendo su estela, en 2019 aparece la regulación más acabada hasta el momento a este respecto, bajo el objetivo fundamental de “conciliar el progreso técnico con el social” y, en el contexto aquí propuesto, “respetar los horarios legales de trabajo y garantizar una carga de trabajo razonable para todos”, a cuyo fin resultaba pertinente abrir las oportunas consultas con los representantes sindicales o electivos que pudieran concluir en acuerdos a nivel local (Renault *On developing life at work*).

La generalidad que acompaña a la primera versión<sup>45</sup>, sin apenas referencias a la seguridad y salud laborales, muda sustancialmente al calor de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, dando pie a un Anexo que constituye una ordenación de referencia hacia el futuro articulado sobre cinco pilares, en el seno de cada uno de los cuales destacan las medidas preventivas siguientes (Renault Anexo “en el que se especifican las condiciones de trabajo a distancia de los empleados y empleadas del Grupo Renault”):

1. En el apartado relativo a “los requisitos para éxito”, al margen de las cláusulas relativas a la desconexión, que han merecido un análisis específico, se establecen acciones de formación complementarias en materia preventiva (diferenciando entre empleados ordinarios y directivos) para detectar síntomas tempranos de hiperactividad. Adicionalmente se acompañan otras dos medidas con el mismo propósito: por una parte, la invitación a los empleados a comunicar a los directivos sus preocupaciones en caso de sentirse aislados, sobrecargados y/o en riesgo para su salud y/o su equilibrio psicológico (“con el fin de respetar la legislación local, los empleados deben comunicar a sus responsables jerárquicos las horas de trabajo que realicen al margen de la duración habitual de su tiempo de trabajo”); por otra, la relativa a que “los servicios de salud, en relación con los directivos, seguirán cuidando de la salud y la seguridad de

44 Aun cuando media un precedente que apuntaba en igual sentido en el AMG de Danone intitulado *On sustainable employment and access to rights*, de 15 de marzo de 2016, conforme deja constancias Frapard, M., *Les accords d'entreprise transnationaux. Les firmes peuvent-elles s'autoréguler en matière sociale?*, París (Presses des Mines), 2018, pág. 87. No obstante, la propia empresa Citroën ya había empleado la fórmula en Europa desde 2011, según ponen de relieve Gschwind, L. y Vargas, O., “Telework and its effects in Europe”, en AA.VV. (Messenger, J. C. Ed.), *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*, Edward Elgar, Ginebra, 2019, pág. 67.

45 Un paisaje elocuente de su aplicación en Rumania en Brînzea, V. M. Y Secară, C. G., “The telework, a flexible way to work in a changing workplace”, *Scientific Bulletin. Economic Sciences. University of Pitești*, Vol. 16, núm. extra, 2017, pág. 210.

los empleados, en particular mediante campañas informativas y de prevención de los riesgos profesionales y abordando específicamente el ejercicio diario del trabajo a distancia mediante reuniones con los servicios de salud”.

2. En el seno del propósito relativo a “co-construir la cohesión del equipo y la colaboración con los demás colectivos”, se hace pesar sobre los directivos, en el seno de diversas medidas de reparto de misiones y organización de tiempos de trabajo, la encomienda específica de “evitar un efecto de aislamiento”, estudiando la viabilidad de trabajar en parejas o en equipos cuando resultara factible y se considerara necesario, fijando reuniones regulares con los trabajadores para llevar a cabo los ajustes necesarios y organizando reuniones de equipo tanto de forma presencial como a distancia.
3. Bajo igual objetivo de mantener un marco estructurado, la iniciativa más destacada en el principio relativo a “organizar los nuevos modos de trabajo” atañe a la fijación de una proporción obligatoria de carácter mínimo del teletrabajo respecto al trabajo presencial, “para mantener el vínculo con los demás miembros del equipo y de la empresa” que ayude también al equilibrio personal.
4. En el apartado destinado a “garantizar la equidad profesional”, y además “de aplicar prioritariamente estrategias kaizen con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en el establecimiento, remodelar la organización del equipo y reducir las dificultades de determinados puestos”, se alude de manera específica a la preocupación por el mantenimiento de la ergonomía adecuada, en especial en los supuestos de empleados en situación de discapacidad. A la par, y sin perjuicio de una remisión en bloque al *Código Deontológico del Grupo Renault*, se procede a desaprobación de manera expresa y tajante cualquier manifestación de violencia en el trabajo, acoso o discriminación; habilitando, a tal fin, el sistema de alerta profesional para quien observe conductas inadecuadas en el trabajo a distancia, con garantía de absoluta confidencialidad y protección.
5. Por último, y bajo la convicción plena de la necesidad de “hacer del diálogo social una palanca fundamental”, se habilita un cauce específico para que los empleados comuniquen a sus representantes y/o directivos las vivencias propias, expectativas o dificultades derivadas de esta forma de trabajo, entre las cuales figuran de manera expresa las relativas a la repercusión en la salud laboral. El balance final del análisis resultante será objeto de Comunicación a las partes singulares y de debate específico en el comité del grupo mundial.

En la muestra más actual, destinada con carácter general a la transformación digital, tras el reconocimiento en el preámbulo del impacto potencial y significativo que pueden tener las brechas tecnológicas, “especialmente en la salud mental de los empleados”, se destina un apartado específico a la prevención de riesgos laborales. En él, y además de la alusión ya significada a la desconexión, así como una mención general a la necesidad de informar y consultar a los representantes especializados “cuando las nuevas tecnologías puedan impactar en el bienestar de las personas trabajadoras”, el resto de la regulación aparece dedicada al teletrabajo, del cual se resaltan sus virtudes como

forma de trabajar que ayuda a promover la inclusión en el mercado de trabajo de las personas mayores y con discapacidad, de quienes tienen responsabilidades familiares y de otros grupos vulnerables; advierte, empero, que la entidad “presta atención al hecho de que el trabajo a distancia pueda llevar a la pérdida del sentido de pertenencia y al aislamiento, no en vano la superación de los límites entre el trabajo y el descanso puede intensificar el estrés relacionado con la cantidad de trabajo y con el tiempo” (Solvay)<sup>46</sup>.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

- Ashwin, S, et alii, “Spillover effects across transnational industrial relations agreements: the potential and limits of collective action in global supply chains”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 73, núm. 4, 2020.
- Aranea, M., “Multi-level employment relations in the multinational company: evidence from Allianz SE”, en AA.VV. (Pulignano, V., Köhler, H-D. y Stewart, P. Eds.), *Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe*, ETUI, Brussels, 2016.
- Avelar Pereira, F., *Global Framework Agreements. A response to urgent global labour concerns*, Tesis doctoral, Universidad de Lund, Lund, 2021. [https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/101682876/Fabiana\\_Avelar\\_Pereira.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/101682876/Fabiana_Avelar_Pereira.pdf)
- Barraud De Lagerie, P. et alii, “L'accord d'entreprise mondial, instrumentail de politiques pour les groupes internationaux”, *La Revue de l'IRES*, núm. 101-102, 2020.
- Barreau, J., Havard, C. y Ngaha Bah, A., “Global union federations and International Framework Agreements: Knowledge exchange and creation”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 26, núm 1, 2020.
- Bourguignon, R., Garadel, P. y Porcher, S., “Global Framework Agreements and trade unions as monitoring agents in transnational corporations”, *Journal of Business Ethics*, núm. 165, 2020.
- Brînzea, V. M. y Secară, C. G., “The telework, a flexible way to work in a changing workplace”, *Scientific Bulletin. Economic Sciences. University of Pitești*, Vol. 16, núm. Extra, 2017.
- Burkett, B. W., “International Framework Agreements: An emerging international regulatory approach or a passing European phenomenon?”, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 16, núm. 1, 2011.
- Casey, C., Delaney, H. y Fiedler, A., “Recalling moral dimension. Transnational labour interests and corporate social responsibilities”, *Industrial Relations*, Vol. 52, núm 5, 2021.
- Davis, S., “International Framework Agreements and global social dialogue: Parameters and prospects”, *ILO Employment Working Paper*, núm. 47, 2010.

---

<sup>46</sup> Destacando este aspecto vinculado a la salud mental, Kang, K. S., “Digital technology in a crisis: Role and importance of Workplace Innovation (WPI) in relation to digital company strategies”, *European Journal of Workplace Innovation*, Vol. 7, núm. 2, 2023.



- De Koster, P., "International Framework Agreements on corporate social responsibility: Conflict of law and enforcement", *Business Law International*, Vol. 20, núm. 2, 2009.
- De La Villa Gil, L. E., "Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 16, 2008.
- Donaghey, J. Y Reinecke, J., "When industrial democracy meets corporate social responsibility. A comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as responses to the Rana Plaza disaster", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 56 núm. 1, 2018.
- ETUC/UICE/UEAPME/CEEP, *Acuerdo Marco sobre teletrabajo*, 2002. [https://www.google.com/search?sca\\_esv=592504798&q=ETUC/UNICE/UEAPME/CEEP:+Acuerdo+Marco+sobre+teletrabajo,+2002&spell=1&sa=X&ved=2ahUKewjeyqPpgJ6DaxXLVKQEHSkRDoIQBSgAegQICRAC&biw=1366&bih=607&dpr=1](https://www.google.com/search?sca_esv=592504798&q=ETUC/UNICE/UEAPME/CEEP:+Acuerdo+Marco+sobre+teletrabajo,+2002&spell=1&sa=X&ved=2ahUKewjeyqPpgJ6DaxXLVKQEHSkRDoIQBSgAegQICRAC&biw=1366&bih=607&dpr=1)
- ETUC/BUSNESSEUROPE/SMEUNITED/CEEP, *Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre Digitalización*, 2020. <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/acuerdo-marco-de-los-interlocutores-sociales-europeos-sobre-digitalizacion>.
- Fernández Domínguez, J. J., *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales. Sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial*, Aranzadi/Thomson, Cizur Menor, 2012.
- Frapard, M., *Les accords d'entreprise transnationaux. Les firmes peuvent-elles s'autoréguler en matière sociale?*, Presses des Mines, París, 2018.
- Froscchi, G., "GDF Suez Transnational Collective Agreement on health and safety: EWC as negotiating agent and the relevance of the ETUF leading role", *CDSLE 'Massimo D'Antona' Working Papers*, núm. 119, 2015. [https://aei.pitt.edu/100489/1/20150512%2D113700\\_Froscchi\\_n119%2D2015intpdf.pdf](https://aei.pitt.edu/100489/1/20150512%2D113700_Froscchi_n119%2D2015intpdf.pdf).
- Gibb, E., "Global Framework Agreements: Building and protecting space for local collective bargaining through international organization", *Alternate Routes*, Vol. 31, núm. 1, 2020.
- Gond, J. P. et alii, "How corporate social responsibility and sustainable development functions impact the workplace: A review of the literature", *ILO Working Paper*, núm. 71, 2022.
- Göpfert, B. y Bertke, A. K., "Global Framework Agreements. Globale Rahmenvereinbarungen mit Gewerkschaften zu sozialen Standards", *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Vol. 44, núm. 20, 2023.
- Gschwind, L. y Vargas, O., "Telework and its effects in Europe", en AA.VV. (Messenger, J. C. Ed.), *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*, Edward Elgar, Ginebra, 2019.
- Haipeter, T. et alii, "Industrial relations at centre stage: Efficiency, equity and voice in the governance of global labour standards", *Industrielle Beziehungen*, vol. 28, núm. 2, 2021.
- Hammer, N., "Apendice", en AA.VV. (Papadakis, K. Ed.), *Diálogo social y acuerdos transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, OIT/Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- Ionita, L., "Acuerdos Marco Transnacionales innovadores: ejemplos de buenas prácticas en la negociación colectiva transnacional", en AA.VV. (Cairós Barreto, D. M., Dir.), *Las relaciones colectivas de trabajo en el nivel europeo e internacional. Organización, acción sindical y negociación colectiva*, Aranzadi-Thomson/Ministerio de Ciencia e Innovación, Cizur Menor, 2021.

- Kang, K. S., "Digital technology in a crisis: Role and importance of Workplace Innovation (WPI) in relation to digital company strategies", *European Journal of Workplace Innovation*, Vol. 7, núm. 2, 2023.
- Khan, Z., "Transnational labour governance: A critical review of proposals for linkage through the lens of the Rana Plaza collapse in Bangladesh", *Canadian Journal of Law and Society*, Vol. 33, núm. 2, 2018.
- Kocher, E., "La responsabilidad social de la empresa (RSE): ¿se trata de una escenificación lograda?", en AA.VV., *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores, e instrumentos*, Bomarzo, Albacete, 2011.
- Kramer, M., "International Framework Agreements shaped by the countries of negotiation: France and Germany compared", *Journal of Contemporary Development & Management Studies*, Vol. 8, 2020.
- Lai, M., "Innovazione tecnologica e tempi di lavoro tra contrattazione e legge", *Centro Studi CISL*, 2020. <https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/563/INNOVAZIONE%20TECNOLOGICA%20E%20TEMPI%20DI%20LAVORO%20TRA%20CONTRATTAZIONE%20E%20LEGGE.pdf>
- Miñarro Yanini, M., "La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 440, 2019.
- Mustchin, S. y Martínez-Lucio, M., "Transnational Collective Agreements and the development of new spaces for union action: The formal and informal uses of International and European Framework Agreements in the UK: Transnational Collective Agreements in the UK", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 55, núm. 3, 2017.
- Perán Quesada, S., *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2010.
- Pirger, A. et alii, "Ergonomics in the product development process at Daimler AG: A holistic approach", en AA.VV. (Bargende, M., Reuss, H. C. y Wiedemann, J., Eds.), *17 Internationales Stuttgarter Symposium. Automobil-und Motorentechnik*, Springer, Wiesbaden, 2017.
- Pringle, J. S., *The role and efficacy of management in influencing the implementation of an occupational health and safety policy: A case study of DaimlerChrysler South Africa East London*, Tesis, Rhodes University, Grahamstown, 2006. [https://commons.ru.ac.za/vital/access/manager/Repository/vital:3355?site\\_name=Rhodes+University&view=null&f0=sm\\_subject%253A%2522Industrial+safety+---+Management+---+South+Africa%2522&sort=null](https://commons.ru.ac.za/vital/access/manager/Repository/vital:3355?site_name=Rhodes+University&view=null&f0=sm_subject%253A%2522Industrial+safety+---+Management+---+South+Africa%2522&sort=null)
- Robson, L. S. et alii, "The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review", *Safety Science*, Vol. 45, núm. 3, 2007.
- Rockson, K., "How effective are international framework agreements in subsidiary companies of multinational enterprises? A case study of the international framework agreement of Anglogold Ashanti Ghana", *Drumspeak*, Vol. 6, núm. 1, 2023.
- Schömann, I. et alii, *Codes of conduct and international framework agreements. New forms of governance at company level*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 2008.
- Sekerler Richiardi, P. y Gem Arbo, M. D., "Multinational enterprises and social protection: A case study of the L'Oréal Share & Care Program", *ILO Research Department Working Paper*, núm. 42, 2019. [https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS\\_682670/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_682670/lang-en/index.htm)

## TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Soler Arrebola, J. A., "Contenido de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias", en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R., Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, CC.OO./Cinca, Madrid, 2010.

SYNDEX/ETUC/SUSTAINLABOUR, *Estudio sobre cláusulas sobre seguridad y salud laboral y medio ambiente en los Acuerdos Marco Internacionales*, 2010. [https://www.etuc.org/sites/default/files/Global\\_Report\\_version\\_espagnole\\_finale\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Global_Report_version_espagnole_finale_1.pdf)

Thomson, J. A., "Seeing green through the eyes of national oil companies: A comparison of Gazprom's and Petrobras' environmental sustainability", *Channels*, Vol. 3, núm. 1, 2018.

Zimmer, R., "From International Framework Agreements to transnational collective bargaining", en AA.VV. (Bungenberg, M. et alii, Eds.), *European Yearbook of International Economic Law*, Nueva York, (Springer) 2019

Zucaro, R., "Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profile di tutela", *Labour & Law Issues*, Vol. 5, núm. 2, 2019.

### Anexo I: Acuerdos Marco Internacionales consultado

EMPRESA	AÑO	ACUERDO
Ability	2008	Code of Conduct. 2008
ABN AMRO	2015	International Framework Agreement
Acciona	2014	Acuerdo Marco Acciona la Federación Internacional de Construcción y Madera CCOO de Construcción y Servicios MCA-UGT
Aeon	2014	Global Framework Agreement AEON CO., LTD. UNI GLOBAL UNION UA ZENSEN FEDERATION OF AEON GROUP WORKERS' UNIONS
Air	2013	Carta de Derechos Sociales y Ética
Aker	2012	Agreement between Fellesforbundet / Tekna / Nito / IndustriALL Global Union and Aker ASA on a Global Framework Agreement for the development of good working relations in companies that are part of Aker
Allianz	2011	Agreement on guidelines concerning work related stress
AngloGold	2002	Global agreement between AngloGold LTD. (AngloGold) and International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (the ICEM) on: the Promotion and Implementation of Good Human and Industrial Relations in AngloGold Operations Worldwide
Antara	2010	Global Framework Agreement Labour - Management Agreement on Code of Conduct between Antara, Antara Employees' Union, And UNI Global Union
Arcelor	2005	Worldwide Agreement on the principles of Arcelor's Corporate Social Responsibility
ArcelorMittal	2009	Managing and Anticipating Change at ArcelorMittal
ArcelorMittal	2008	Agreement on Minimum Requirements for Plant Level Joint H&S Committees
ArcelorMittal	2008	Terms of Reference for a Joint OSH Committee in ArcelorMittal
Asos	2017	Global Framework Agreement between ASOS.com Limited
Auchan	2017	Accord Sur la Responsabilite Sociale et Environnemental
Barilla	2017	European convention on health and safety
BESIX	2017	International Framework Agreement with BESIX Group
BMW	2005	Declaración común sobre derechos humanos y condiciones laborales del Grupo BMW
BNP Paribas	2018	Agreement On Fundamental Rights and Global Social Framework

## TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Bosch	2004	Basic Principles of Social Responsibility at Bosch
Brunel	2007	International Framework Agreement Brunel and International Metalworkers Federation
Chiquita	2001	Agreement on Freedom of Association, Minimum Labour Standards and Employment in Latin American Banana Operations
Codere	2013	Acuerdo mundial entre CODERE y UN/ Global Union para el respeto y la promoción del trabajo digno y los derechos laborales.
Daimler	2012	Principios de responsabilidad social en Daimler
Daimler	2021	Principles of Social Responsibility and Human Rights
Danone	2011	IUF Agreement on health, safety, working conditions and stress
Danske Bank	2008	Global Framework Agreement on Fundamental Labour rights within Danske Bank Group
Dragados	2014	Acuerdo Marco entre Dragados, S.A., la Federación Internacional de Construcción y Madera, CCOO de Construcción y Servicios y MCA-UGT, Federación de Industria
DS Smith	2017	DS Smith Employee Charter
EADS	2005	Acuerdo Marco Internacional entre la empresa European Aeronautic Defence and Space "EADS NV",
EDF	2018	Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social del Grupo EDF
Elanders	2009	Global Agreement on the Respect and Promotion of International Labour Standards and Trade Union Rights
Electrolux	2010	International Framework Agreement between AB Electrolux and employee representatives of IF Metall, Unionen, IMF and the KFD of the AB Electrolux Board of Directors
Endesa	2002	ICEM Global Agreement with Endesa
Enel	2013	Global framework Agreement on Social Dialogue Guidelines
Eni	2016	Global Framework Agreement on International Industrial Relations and Corporate Social Responsibility
Esprit	2018	Global Framework Agreement
Essity	2018	Agreement between Essity and IndustriALL GLOBAL UNION/ UNIONEN / Essity Group EWC
Etex	2010	Health, Safety and Environment on the Workplace Charter
Euradius	2006	Global Agreement
Eurosport	2012	Global Agreement on Fundamental Social Rights
Faber Castell	2008	AGREEMENT between A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co, 90546 Stein and Industriegewerkschaft Metall/ Bau- und Holzarbeiter Internationale, BHI
FCC	2012	Acuerdo Marco entre FCC Construcción, S.A., la Federación Internacional de Construcción y Madera, FECOMA y MCA
Ferrovial	2012	Acuerdo Marco entre Ferrovial, la Federación Internacional de Construcción y Madera, FECOMA y MCA
Ford	2012	International Framework Agreement Ford Motor Company and Global IMF / Ford Global Information Sharing Network Agreed upon Social Rights and Social Responsibility Principles
Freudenberg	2000	Cooperation, Responsibility and Social Dialogue in the Freudenberg Group
Gamesa	2015	Global agreement on Corporate Social Responsibility
GDF Suez	2010	Acuerdo Mundial sobre Derechos Fundamentales, Dialogo Social y Desarrollo Sostenible
GDF Suez	2012	Acuerdo Europeo del Grupo GDF Suez sobre Igualdad en el Trabajo entre Hombres y Mujeres
GDF Suez Engie	2016	Acuerdo Social Europeo
GDF Suez Engie	2017	Engie Group's European Agreement on Professional Equality Between Women and Men
GEA	2003	Códigos de conducta de GEA AG
Gehr	2004	Principles of Social Responsibility Codes of Conduct Gehr. Roehling KG



## TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

General Electric Plastics	2004	Agreement on Pre-employment Screening ("Background checks")
Generali	2017	Joint European Declaration Promoting Teleworking
Groupama	2013	Joint Declaration relative to Quality of Life at Work
H&M	2015	Global Framework Agreement (GFA) between H&M Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriALL Global Union and Industrifacket Metall on Compliance and Implementation of International Labour Standards at the Suppliers of H&M Hennes & Mauritz GBC AB
IKEA	2008	Framework Agreement between IKEA and the IFBWW
Inditex	2014	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 Inditex
Inditex	2007	Acuerdo Marco Internacional entre Industria de Diseño Textil S.A. (Inditex, S.A.) y la International TRADE Garments, Leather and Workers Federation (ITGLWF) sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la "Cadena De Producción" de Inditex.
Inditex	2009	Acuerdo mundial entre INDITEX (Industria de Diseño Textil, S.A.) y UNI Global Union para el respeto y la promoción del trabajo digno y los derechos laborales.
Inditex	2012	Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del Acuerdo Marco Internacional en la Cadena de Producción de INDITEX.
Indosat	2014	Memorandum of understanding on global framework protocol between INDOSAT and UNI GLOBAL UNION
ISS	2008	ISS – ACUERDO GLOBAL UNI
Italcementi	2008	International Framework Agreement to Promote and Protect Worker's Rights
ITAÚ	2014	Framework Agreement between Banco Itaú-Unibanco S.A. and Union Network International for the Americas
Lafarge	2013	Agreement on Corporate Social Responsibility and International Industrial Relations Between Lafarge, IFBWW, ICEM & WFBW.
Leoni	2003	Declaration of Social Rights and Industrial Relationships at Leoni
Loomis	2013	Global Agreement between Loomis AB (publ) and UNI Global Union and Swedish Transport Worker's Union
Lukoil	2018	Agreement between IndustriALL Global Union, Russian Professional Oil, Gas And. Construction Workers' Union, International Association of Trade Union Organizations of Open Joint Stock Company "Oil Company "Lukoil" and Open Joint Stock Company "Oil Company "Lukoil"
MAN	2012	Global Framework Agreement on Human Rights and Working Conditions
Mango	2018	Acuerdo Global para contribuir a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la cadena de suministros entre MANGO - PUNTO FA, SL y Comisiones Obreras de Industria (CCOO Industria)
Mann+Hummel	2011	Joint Declaration on Fundamentals of Social Responsibility of the MANN+HUMMEL Group
Marazzi	2001	Declaration of Intent - Joint Initiatives on Health and Safety
Meliá	2013	Acuerdo Mundial Global Agreement IUF- UITA / Meliá Hotels International, S.A.
Michelin	2014	Projet D'accord Cadre Europeen de Responsabilite Sociale et de Developpement Durable entre Le Comite D'entreprise Europeen de Michelin et Michelin
Nampak	2006	Global Agreement on the Respect and Promotion of International Labour Standards between Nampak LTD and Union Network International
Norsk Hydro	2016	Acuerdo Marco Global entre Norsk Hydro ASA y MF/ICEM Fellesforbundet e IndustriEnergi para el Desarrollo de Buenas Relaciones Laborales en las Operaciones que Norsk Hydro ASA Desarrolla en todo el Mundo.
Norske Skog	2016	Agreement between Fellesforbundet/IndustriALL Global Union and Norske Skogindustrier ASA on the Development of Good Working Relations in Norske Skogindustrier's Worldwide Operations
OHL	2012	Acuerdo Marco entre Obrascon Huarte Lain, S.A., la Federación Internacional de Construcción y Madera, FECOMA y MCA

## TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Orange	2014	Global Health and Safety Agreement
OTE	2001	Acuerdo Mundial UNI-OTE
Pernod Ricard	2014	European Agreement on Corporate Social Responsibility (CSR)
Petrobras	2006	Terms of Understanding of Good Labor Relations
Portugal Telecom	2006	Código de Conduta de Responsabilidade Social entre o Grupo Portugal Telecom, a UNI (UNION NETWORK INTERNATIONAL), SINTTAV, STPT e SINDETELCO
Prym	2004	Declaración de los Derechos Sociales y de las Relaciones Industriales en el Consorcio Prym
PSA Peugeot Citroën	2017	Acuerdo Marco Mundial sobre Responsabilidad Social del Grupo PSA
Renault	2013	Acuerdo Marco Mundial de Responsabilidad Social, Social Corporativa y Medioambiental entre el Grupo Renault, el Comité de Grupo Renault e IndustriALL Global Union
Renault	2019	Global Framework Agreement on Developing Life at Work
Renault	2021	Anexo del Acuerdo Marco Mundial sobre la Evolución de la Vida Laboral de 9 de julio de 2019, en el que se Especifican las Condiciones del Trabajo a Distancia de los Empleados y Empleadas del Grupo Renault
Rheinmetall	2012	Acuerdo Marco relative a un Sistema de Gestión de la Salud Laboral en el Grupo Empresarial Rheinmetall AG
Rhodia	2011	Global Corporate Social Responsibility Agreement between Rhodia and ICEM
Royal BAM	2006	Framework Agreement Signed between Royal BAM Group NV and Building and Woodworkers International (BWI) to Promote and Protect Worker's Rights
Saab	2012	International Framework Agreement between SAAB AB and Employee Representatives Organisations in Saab AB and IF Metall and Industri All Global
Sacyr	2014	Acuerdo Marco entre Sacyr, S.A., la Federación Internacional de Construcción y Madera, CC.OO. de Construcción y Servicios, y MCA-UGT
Safran	2017	Global Framework Agreement on Working Conditions, Corporate Social Responsibility and Sustainable Development
Salini Impregilo	2014	International Frame Agreement between Salini-Impregilo S.p.A. and BWI, FENEAL UIL, FILCA CISL and FILLEA CGIL
Santander	2008	Joint Declaration
Santander	2009	Declaration on Social Rights and Labour Relations in Santander Group
Santander	2014	Joint Declaration of the European Works Council (EWC) and the Central Management of Santander Group Regarding the Labour Relations Framework for the Provision of Financial Services
SCA	2013	Agreement between SCA and INDUSTRIALL GLOBAL UNION / PAPPERS / SCA EWC
Schwan-Stabilo	2005	International Framework Agreement between Schwanhäußer Industrie Holding GmbH & Co KG, 90562 Heroldsberg, Germany and IG Metall, Germany / International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW).
Securitas	2012	Global Agreement Between Securitas AB and UNI Global Union and Swedish Transport Workers' Union
Shoptite	2010	Global Framework Agreement between Shoptite International LTD and Shoptite Checkers (PTY) Limited ("Shoptite Checkers") and UNI Global Union ("UNI")
Siemens	2007	Joint Statement between Group Management and Siemens Europe Committee concerning Compliance
Siemens	2012	International Framework Agreement between Siemens AG, the Central Works Council of Siemens AG, the IG Metall and the IndustriAll Global Union
Siemens-Gamesa	2019	Global Framework Agreement on Social Responsibility Between the Siemens Gamesa Renewable Energy, the Labour Representatives and IndustriALL Global Union
SKF	2003	Code of Conduct

## TECNOLOGÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Société Générale	2015	Global Agreement on Fundamental Rights
Sodexo	2011	Compromiso Conjunto Sodexo UITA para la Prevención del Acoso Sexual Anexo al Acuerdo Marco Internacional SODEXO-UITA del 12 de diciembre de 2011
Solvay	2013	Global Corporate Social Responsibility Agreement between Solvay and IndustriALL Global Union Version of December 17, 2013
Sodexo	2015	"Sodexo – IUF" International Framework Agreement
Solvay	2018	Global Agreement of March 30th, 2018 on Solvay Global Performance Sharing Plan
Staedler	2006	International Framework Agreement between STAEDTLER, IG Metall Germany and Building and Woodworkers' International (BWI).
Statoil	2012	Agreement between Industri Energi/IndustriALL Global Union and Statoil: "The Exchange of Information and the Development of Good Working Practice within Statoil Worldwide Operations"
Stora Enso	2018	Global Framework Agreement between Stora Enso Oyj, IndustriALL Global Union, UNI Global Union and the Building and Wood Workers' International
Takashimaya	2008	Global Framework Agreement Labour-Management Agreement on Code of Conduct Between Takashimaya Company Limited, Takashimaya Labour Union, JSD and UNI Global Union
Tchibo	2016	Global Framework Agreement on the Implementation of International Labour Standards Throughout the Tchibo non Food Supply Chain
Telefonica	2001	Código de Conducta UNI-TELEFONICA
Telefonica	2007	Código de Conducta UNI-TELEFONICA
Telefonica	2014	UNI-Telefónica Acuerdo Global
Telkom	2010	Global Framework Protocol between Telkom Indonesia and UNI Global Union
ThyssenKrupp	2015	Acuerdo Marco Internacional entre ThyssenKrupp AG, el Comité de Empresa del Grupo ThyssenKrupp AG, IG Metall e IndustriALL Global Union
TK Elevator	2020	Global Framework Agreement between TK Elevator GmbH TK Elevator Group Works Council IG Metall and IndustriALL Global Union
Total	2015	Corporate Social Responsibility Total Global Agreement
Umicore	2015	Global Framework Agreement on Sustainable Development
Umicore	2019	Global Framework Agreement on Sustainable Development
Unicredit	2018	Joint Declaration on "Work-Life Balance"
Unilever	2016	IUF- IndustriAll-Unilever Joint Commitment to Preventing Sexual Harassment
Valeo	2012	Agreement on Social Responsibility
Vallourec	2008	Principles of Responsibility applicable within the Vallourec Group
Veidekke	2016	Agreement between Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, BWI and Veidekke ASA in Developing Decent Working Conditions in Veidekke ASAs Global Operations
Vinci	2017	Framework Agreement Between QDVC – VINCI – BWI
VolkerWessels	2007	Signed between Royal Volker Wessels Stevin NV (VolkerWessels) and the Building and Wood Workers International (BWI) to Promote and Protect Worker's Rights
Volkswagen	2012	Carta del Trabajo Temporal en el Grupo Volkswagen
WAZ	2007	Framework Agreement between Westdeutsche Allgemeine Zeitung Mediengruppe (WAZ) and International Federation of Journalists/European Federation of Journalists (IFJ/EFJ) on the Defence and the Promotion of Press Freedom, Quality Journalism and Sound Industry
Wilkhahn	2009	International Framework Agreement on Social Responsibility and Promotion of Employees' Rights