

“LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN LAS CADENAS DE PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES”

Wilfredo Sanguineti Raymond
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Catedrático Habilitado
Universidad de Salamanca

Sumario: I. Una realidad paradójica: la empresa multinacional como agente corrosivo de la soberanía estatal y sujeto socialmente responsable. II. Peculiaridades del espacio de regulación trasnacional: el control de la cadena de producción como herramienta clave. III. La aptitud de los instrumentos emergentes de regulación: posibilidades y límites los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales. IV. Una clara línea de tendencia: la consolidación de un nuevo ámbito y de formas nuevas de regulación.

I. Una realidad paradójica: la empresa multinacional como agente corrosivo de la soberanía estatal y sujeto socialmente responsable

Cualquiera que sea la perspectiva desde la que se la contemple, la globalización aparece siempre ante el observador como un fenómeno ambivalente o contradictorio, portador a la vez de riesgos y oportunidades para todos los sujetos que en ella se ven inmersos. Desde luego, el espacio donde esta dualidad se aprecia con más crudeza es el económico, donde la creciente interrelación de las finanzas, el comercio y los mercados, a la par que abre nuevas oportunidades para el crecimiento y la prosperidad, está dando lugar a nuevas formas de exclusión y desigualdad desconocidas en el pasado, las cuales afectan de manera particular a todas aquellas naciones, sectores e individuos que carecen de las aptitudes requeridas para integrarse de manera efectiva en tales procesos.¹ Las bolsas de exclusión social, desempleo y precariedad laboral se

¹ Como apunta M. Castells, **La era de la información**. Vol. I. **La sociedad red**. 2ª edición, Madrid, Alianza Editorial, 2001, pág. 171, “la economía global se caracteriza por la asimetría fundamental entre países en lo tocante a su nivel de integración, potencial competitivo y cuota de beneficios derivados del crecimiento económico. Esta diferenciación se extiende, dentro de cada país, a sus regiones (...). La consecuencia de esta concentración de recursos, dinamismo y riqueza en ciertos territorios es la creciente segmentación de la población mundial, que sigue a la segmentación de la economía global y que en último término conduce a las tendencias globales de creciente desigualdad y exclusión social. Esta pauta de segmentación se caracteriza por un doble movimiento: por un lado, los sectores va-

multiplican, así, en todos los países, sean éstos desarrollados o no, mientras las economías se expanden y las empresas multinacionales, sus colaboradores locales y los demás sujetos con capacidad para integrarse en el mercado global obtienen beneficios cada vez mayores. Lo mismo puede decirse, no obstante, de las dimensiones cultural y política del fenómeno. En este caso, la profundización del proceso globalizador no sólo conlleva la imposición de modelos culturales que socavan las identidades locales y la legitimación de prácticas que erosionan la soberanía de los Estados, sino que posee igualmente, como se ha afirmado, “potencialidades liberadoras, emancipadoras, transformadoras o democratizantes”, en la medida en que está trayendo consigo una “universalización de paradigmas que abogan por el respeto de la Democracia y el Estado de Derecho; la vigencia de todos los derechos humanos para todos; la equidad de género” o “la preservación de un medio ambiente sano y protegido para ésta y las futuras generaciones”.²

Si bien la recién apuntada es una realidad de sobra conocida, son pocas las ocasiones en las que se pone de manifiesto la interrelación entre sus distintas dimensiones que el propio proceso globalizador fomenta. Y en especial la influencia que la generalización de la demanda de respeto de la democracia y los derechos humanos a escala global viene desplegando sobre la dinámica de los sujetos económicos. Este “cruce de influencias” constituye, a pesar de ello, una de las características más relevantes de la globalización. Y también una de las razones de más peso para atribuirle un papel de encrucijada antes que de vía o camino en una única dirección.

En este sentido, el despliegue de la economía global no sólo ha venido marcado por la apertura de un amplio proceso de discusión sobre los valores que a través de ella se realizan, al hilo del cual se han desarrollado planteamientos críticos y alternativos dirigidos a favorecer una recuperación del gobierno político de la economía en el plano internacional, sino también por la emergencia de la tendencia a la asunción por parte de algunos de los actores centrales de dicho proceso de líneas de comportamiento coherentes con las “reglas básicas de civilización” que se estima han de primar en un mundo sin fronteras.³

El ámbito en el que esta última tendencia se dibuja con mayor claridad es, por paradójico que pueda parecer, aquél dentro del cual cabría esperar una mayor resistencia a los compromisos de ese tipo. En efecto, si en los últimos años ha existido un sujeto que parece haber evolucionado de manera más notoria hacia la interiorización de pautas de conducta acordes con el respeto de los derechos fundamentales de las

liosos de los territorios y la población se vinculan a las redes globales de creación de valor y apropiación de la riqueza. Por otro lado, todo aquello y todos aquellos que carecen de valor según lo que se valora en las redes, o que deja de tener valor, se desconecta de la red y en última instancia se descarta”.

² De acuerdo con la atinada síntesis de J. Mujica Petit, “Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado”, en D. Campana Zegarra y J. Mujica Petit, **Códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafío para la competitividad en la economía global**, Lima, CEDAL, 1999, pág. 8.

³ Vid, destacando ambos procesos, A. Baylos Grau, “Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto”, **Cuadernos de Relaciones Laborales**, 1999, núm. 15, pág. 27.

personas, incluyendo dentro de ellos los de naturaleza laboral, así como la protección del medio ambiente, ese ha sido, precisamente, la empresa multinacional. Muestra palpable de ello es la cada vez más extensa difusión entre este tipo de entidades de las denominadas prácticas de “responsabilidad social”, a través de las cuales las mismas optan por asumir niveles variables de compromiso frente a las externalidades negativas, tanto en términos sociales como medioambientales, de sus actuaciones.⁴

La capacidad de las multinacionales de operar como un “factor corrosivo de la soberanía estatal”⁵ mediante la utilización de su capacidad de localizar y relocalizar las distintas fases de sus procesos de producción en aquellos espacios que les ofrecen mayores ventajas en términos de costes sociales, ha terminado por encontrar, de tal modo, un llamativo contrapunto en la asunción voluntaria por parte de las mismas del “imperativo moral” de “mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúen un conjunto de estándares justos de trabajo”.⁶ Es decir, de garantizar una suerte de suelo o base mínima de derechos a todos los trabajadores que de una forma u otra se vinculan con el desarrollo de sus actividades. Los instrumentos para ello pueden ser diversos (declaraciones unilaterales, códigos éticos, acuerdos marco, etc., como habrá ocasión de comprobar más adelante), pero el efecto final es siempre el mismo: la transformación de la empresa multinacional, por decisión propia, en un sujeto ético además de económico, que reclama para sí la autoridad de una actuación conforme a los cánones de comportamiento universalmente admitidos.⁷

En la base de este cambio de actitud se sitúa la generalización de la idea de que la responsabilidad por la vigencia efectiva de los derechos humanos a nivel mundial no incumbe sólo a los Estados sino también a este tipo de conglomerados económicos,⁸ cuyo inmenso poder les permite llevar a cabo atentados de gran dimensión contra los mismos⁹ y, a la vez, escapar a los mecanismos previstos por las autoridades nacionales para su control. Expresión de ello ha sido, precisamente, la creciente sensibilización de los consumidores frente a ese tipo de conductas, que ha ejercido una fuerte presión sobre las compañías multinacionales para que alteren sus pautas ordinarias de actuación, en principio inspiradas únicamente por la lógica del beneficio, y

⁴ De acuerdo con la descripción de la noción que hacen J. Aragón, F. Rocha y J. Cruces, “La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos”, **Cuadernos de Información Sindical**, 2005, núm. 63, pág. 33.

⁵ Dicho con palabras de F. Salerno, “Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali”, **Lavoro e Diritto**, 2005, núm. 4, pág. 655.

⁶ A. Baylos Grau, “Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, **Revista de Derecho Social**, 2004, núm. 28, pág. 196.

⁷ Nuevamente, A. Baylos Grau, “Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto”, cit., pág. 36.

⁸ Conforme explica J. Mujica Petit, “Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado”, cit., pág. 11.

⁹ Piénsese en las denuncias por utilización masiva del trabajo forzoso y el trabajo infantil por parte de determinadas empresas de los sectores de la confección y el calzado que remecieron la conciencia social del mundo desarrollado la década pasada.

se comprometan a respetar –e incluso a hacer respetar– allí donde se ubiquen unas pautas de actuación respetuosas de la dignidad y los derechos básicos quienes participan en los procesos de producción por ellas controlados. Una tendencia que ha corrido paralela, por lo demás, a esfuerzos desplegados con el fin de garantizar un núcleo esencial de derechos laborales a nivel internacional, de la que es expresión privilegiada la aprobación en 1998 de la “Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos fundamentales en el trabajo”.

Seguramente esta evolución tiene más que ver, como se ha apuntado, con “la creciente importancia de factores no tangibles como las marcas y la reputación como determinantes del valor de una empresa”¹⁰ que con preocupaciones altruistas basadas en el deseo de contribuir al bienestar general de la humanidad. Su mayor o menor nivel de sinceridad, sin embargo, no permite poner en cuestión un hecho inocultable: estas prácticas expresan de un cambio en el rol tradicionalmente asumido por las empresas multinacionales, que pretenden ahora “presentarse ante los consumidores, las autoridades públicas y los organismos internacionales como entidades socialmente responsables”, capaces no sólo de obtener beneficios sino “de comprometerse con un mundo de valores éticos que coloca, en el vértice, la defensa de los derechos humanos del trabajo”.¹¹

Esto no supone, evidentemente, ni que la responsabilidad social se haya convertido en un paradigma que informe de manera generalizada la actuación de los grandes grupos transnacionales, ni que éstos dejen automáticamente de operar como sujetos depredadores de las ventajas comparativas ofrecidas por las distintas localizaciones del trabajo por el mero hecho de haber asumido algún tipo de compromiso de esta naturaleza. Antes bien ocurre lo contrario. De un lado, porque “la partida del comercio mundial se está jugando” a pesar de todo “sin reglas”, siendo en la actualidad “la práctica más común” no “la de la responsabilidad social, sino la del *dumping* social”.¹² Pero, del otro, porque este tipo de prácticas no suprimen la capacidad de las multinacionales de aprovechar las diferencias entre los distintos sistemas nacionales de protección de los derechos laborales, sino que conllevan únicamente la admisión voluntaria de ciertos límites, más laxos o estrictos según los casos, a esa utilización.

Lo anterior conduce a interrogarse por la virtualidad de estos llamativos procesos “autoimposición de responsabilidades en materia social” que la dinámica del proceso globalizador viene generando. Y en particular a inquirir sobre su aptitud para desplegar un efecto tangible sobre los fenómenos a los que, al menos en el plano de las declaraciones, pretenden hacer frente. Ello exige, como se podrá comprobar a

¹⁰ Vid. D. W. Justice, “El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos”, **Educación Obrera**, 2003, núm. 130, pág. 4.

¹¹ F. Valdés Dal-ré, “*Soft law*, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado”, **Relaciones Laborales**, 2005, Vol. I, pág. 49, para quien las mismas son expresión de “una nueva gobernanza” identificada por esas coordenadas.

¹² Dicho con las expresiones empleadas por W. Cerfeda, “El sindicalismo ante la responsabilidad social empresarial”, **Cuadernos de Información Sindical**, 2005, núm. 63, pág. 9.

continuación, prestar atención en primer lugar a la singular configuración de la empresa multinacional como ámbito potencial de regulación de los derechos laborales, para poder luego examinar a la luz de las conclusiones a las que se arribe la aptitud de los instrumentos que han venido gestándose para viabilizar sus compromisos en materia social.

Ambas cuestiones serán objeto de nuestra atención en los apartados siguientes.

II. Peculiaridades del espacio de regulación transnacional: el control de la cadena de producción como herramienta clave

Hablar de la empresa multinacional como un sujeto con capacidad para sustraerse de las medidas de control establecidas por los Estados y “operar en un espacio libre de Derecho”,¹³ parecería elevar el mayor grado de autonomía que caracteriza la actuación de esta clase de organizaciones a una dimensión desproporcionada. Al fin y al cabo, sean unos u otros los espacios en los que se localicen los proyectos productivos de estas empresas, éstos se encuentran siempre sujetos a la legislación del país que los cobija. La “desterritorialización” predicada de las empresas multinacionales no puede ser, por esta razón, más que una “desterritorialización relativa”, al existir en todos los casos “un ligamen” con un “espacio territorial dotado de una cierta normatividad de origen estatal”.¹⁴

Aún así, la anterior no es, ni mucho menos, una apreciación aventurada. Y es que, a pesar de la necesidad de situar sus actividades en un ámbito geográfico concreto sujeto a la aplicación de la legislación en él vigente, los grandes conglomerados transnacionales disponen *de facto* de medios que les permiten eludir los ordenamientos nacionales y obrar en la práctica en un espacio no sujeto a reglas construido a la medida de sus intereses.¹⁵

Entre tales medios se cuenta, antes que nada, su capacidad –facilitada por la interrelación creciente de los mercados, el desarrollo de las nuevas tecnologías que permiten el control global de los procesos de producción a despecho de la distinta ubicación espacial de sus diversas fases o componentes y el desarrollo de los medios de transporte– de localizar y relocalizar la totalidad o parte de sus actividades en un Estado u otro en función de sus menores costes de producción. Incluyendo dentro de ellos los laborales, naturalmente. Esto supone que la aplicación de las normas laborales y convenios colectivos de un determinado Estado no resulta ya inevitable para este tipo de empresas, ni aún en el supuesto de que pretendan posicionarse dentro del mercado nacional, sino que constituye tan solo una posibilidad susceptible de ser elu-

¹³ Como hace por ejemplo J. Mercader Uguina, “El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización”, en W. Sanguinetti Raymond y A. García Laso, **Globalización económica y relaciones de trabajo**, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003, pág. 103.

¹⁴ En este sentido, A. Baylos Grau, “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, **Revista de Derecho Social Latinoamérica**, 2006, núm. 1, pág. 71.

¹⁵ S. Nadalet, “Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro”, **Lavoro e Diritto**, 2005, núm. 4, pág. 685.

didada recurriendo a estrategias de reubicación de su producción o de subcontratación de la misma a escala internacional. La exigibilidad de tales instrumentos termina así por depender en última instancia de la decisión voluntaria del sujeto transnacional de someterse a ella. El espacio se transforma de tal modo para estos sujetos en “una noción elástica”, que pueden ir configurando en función de sus necesidades e intereses, con independencia de la dimensión nacional e imperativa de las normas que al mismo se encuentran asociadas.¹⁶ De allí que se haya dicho que “la empresa que se desverticaliza internacionalizando la cadena de valores evita las reglas estatales, se emancipa de los condicionamientos locales y explota los diferenciales legislativos en una lógica de *shopping* normativo que pone en competencia los sistemas jurídicos y sociales”.¹⁷

Esta independencia de los ordenamientos estatales es mayor, si cabe, si se tiene en cuenta que la gran empresa, y muy en especial la de dimensión transnacional, viene experimentando en los últimos años un trascendental proceso de transformación, que la está haciendo evolucionar, desde su conformación original como “tecnestructura integrada”, hacia la asunción de la estructura propia de “una red extendida de unidades autónomas y semiautónomas con formas elásticas de coordinación”.¹⁸ En efecto, frente a la tradicional integración vertical de los procesos productivos y su gestión jerarquizada, adquieren un relieve cada vez mayor formas de división del trabajo interempresarial antes que intraempresarial,¹⁹ que permiten estos conglomerados reducir de manera significativa su volumen operativo directo mediante la creación de lazos de cooperación con colaboradores externos en vez de personal sujeto a dependencia. La gran empresa abandona con ello su tradicional “corporeidad fabril”, para convertirse en “una entidad articuladora de prestaciones”, es decir en “un conjunto de contratos organizados”, pero sin que ello suponga necesariamente una disminución de su poder.²⁰ Antes bien, dicho poder no sólo se mantiene sino que se ve incluso incrementado como consecuencia del empleo de técnicas de vinculación con terceros que le permiten acceder a los resultados del desarrollo de la actividad productiva de diversos grupos de trabajadores sin mantener con ellos ningún tipo de vinculación directa.²¹ Naturalmente, dependiendo del valor que se asigne a la actividad transferida, los aludidos lazos pueden ser de diversos. Así, las entidades pueden estar

¹⁶ Vid. A. Baylos Grau, “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, cit., pág. 71.

¹⁷ En este sentido, R. de Luca Tamajo y A. Perulli, “Descentralización productiva”, en **XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, París, septiembre 2006, pág. 128 de la versión electrónica traducida de este documento.

¹⁸ Como apuntan R. de Luca Tamajo y A. Perulli, op. cit., pág. 1.

¹⁹ Según describe A. Plá Rodríguez, “La descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo”, en AA.VV., **Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo**, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2000, pág. 15.

²⁰ En palabras de M. Garmendia Arigón, “La nueva consideración de la empresa y su influencia sobre la caracterización de las relaciones laborales”, **Derecho del Trabajo**, 2006, núm. 2, pág. 164.

²¹ Así, desde perspectivas diversas, M. Garmendia Arigón, op. cit., pág. 165; y J. Mercader Uguiña, **Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información**, Valladolid, Ed. Lex Nova, 2002, pág. 195.

vinculadas mediante técnicas de derecho de sociedades, como ocurre en el caso de los grupos de empresas, cuando la importancia de lo externalizado para la empresa principal aconseja que ésta mantenga un especial control sobre quien se encargará de su realización. Pero también, cuando el interés de lo transferido al exterior es menor, a través de vínculos de naturaleza contractual, como sucede con las redes empresariales, dentro de las que la cooperación entre sujetos independientes puede articularse a través de fórmulas de diversas y en muchos casos atípicas, aunque todas ellas aptas para dar lugar al funcionamiento de auténticos “sistemas productivos integrados”.²² Sea una u otra técnica la elegida, sin embargo, el resultado es siempre el mismo: la articulación de una estructura empresarial con forma de red, cuyas costuras se entretejen en torno a la entidad que lidera el proyecto empresarial que justifica la articulación de todas ellas.

Es evidente que esta peculiar estructura, de acuerdo con la cual la empresa multinacional se configura como una inmensa “maraña”²³ de la que forman parte, tanto el *core business* como su red de filiales, proveedores, contratistas y subcontratistas de diversos niveles situados en cualquier lugar del globo, favorece una mayor independencia de este tipo de entidades respecto de los Estados y facilita a las mismas la elusión de cualquier responsabilidad por los procesos de producción a ellas vinculados.²⁴ En este sentido, como se ha apuntado, la fragmentación de las diferentes personalidades jurídicas de las filiales que operan en distintos territorios constituye una forma eficaz de “cortocircuitar” la responsabilidad de la empresa en su conjunto respecto del proyecto global en el que se integran.²⁵ Esta desvinculación es, no obstante, mucho mayor tratándose de los contratistas, proveedores y demás empresas auxiliares de dichas filiales, que puedan situarse en el mismo o distinto territorio. Y alcanza su grado máximo cuando la empresa se organiza de manera directa a través de redes subcontratación con cuyos integrantes mantiene únicamente vínculos contractuales. Y siempre que se ubiquen en el primer “eslabón” de la cadena y no en los subsiguientes. En este caso, la multinacional se sitúa en condiciones de gobernar el proceso global de producción sin asumir responsabilidad alguna por las condiciones en las que se elaboran los bienes que lo integran, pese a que todos los trabajadores que intervienen en sus distintas fases satisfacen necesidades integradas dentro de dicho proceso.

De lo anterior se deduce que la empresa multinacional no solamente se configura, debido a sus dimensiones y ubicuidad, como un “no lugar”, reacio por definición a someterse a la autoridad de cualquier ordenamiento que no sea el propio, sino también como una suerte de “ente ectoplasmático”, capaz de “disolverse” en sus cadenas

²² De acuerdo con la terminología empleada por J. Baz Rodríguez, **Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo**, Granada, Ed. Comares, 2002, pág. 176.

²³ Como la califica W. Cerfeda, “El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial”, cit., pág. 14.

²⁴ Vid., respectivamente, S. Nadalet, “Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro”, cit., pág. 684-685; y D. W. Justice, “El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos”, cit., pág. 4.

²⁵ A. Baylos Grau, “La responsabilidad legal ...”, cit, pág. 70.

de producción diluyendo su responsabilidad en ellas.²⁶

Pero si la empresa multinacional es un sujeto dotado de una especial capacidad para escapar de los marcos reguladores nacionales, es también, por paradójico que pueda parecer, la estructura más idónea para la construcción de procesos normativos que superen el espacio estatal y sean capaces de garantizar un núcleo básico de derechos a todos los trabajadores que participan en los procesos de producción a ellas vinculados.²⁷

No debe olvidarse que, a despecho de su dispersión geográfica e funcional, todas las entidades que se congregan en torno a las cadenas de producción de estas empresas atienden necesidades integrantes de un único proceso global, en cuyo vértice se sitúa la sociedad matriz, que es la que ejerce la dirección y el control sobre todas ellas. Pues bien, ese control, que la empresa transnacional está en condiciones de desplegar sobre su red de filiales, proveedores y contratistas debido a su poderío económico y a los vínculos de naturaleza societaria y/o contractual que mantiene con ellos, es susceptible de ser utilizado, no sólo para favorecer una degradación cada vez mayor de las condiciones de trabajo, como ocurre en muchas ocasiones, sino también como una herramienta al servicio de una política de respeto de un conjunto de estándares laborales justos a lo largo de toda la cadena de producción. Para ello sería menester, como es obvio, que la propia entidad adopte la decisión de imponer el respeto de esos estándares a sus distintos colaboradores, bien convirtiéndolos en reglas de obligado cumplimiento para sus filiales, cuando su funcionamiento se base en ellas, bien confiéndoles el valor de condiciones de asociación para todos los sujetos que pretendan entablar relaciones comerciales con ella, si su funcionamiento se articula en torno a las redes de subcontratación, o bien recurriendo a ambos procedimientos, de tener una estructura mixta.²⁸ Por estas vías, la empresa transnacional se sitúa en condiciones de “crear un campo de regulación autónomo, partiendo de su propia esfera privada de actuación”,²⁹ a través del cual garantizar la vigencia de los citados derechos básicos en todo el espacio comprendido por sus actividades.

Este tipo de soluciones basadas en emanación de formas de autorregulación por parte de los sujetos de dimensión transnacional, tiene la indudable ventaja respecto de cualquier intervención externa a ellos, y en especial de las de origen estatal, de ex-

²⁶ Recurro aquí a la gráfica doble expresión utilizada por A. Baylos Grau para referirse a estas entidades en la intervención oral sobre el tema presentada en el Seminario Internacional “Después del liberalismo: cambio político y Derecho del Trabajo”, celebrado en Montevideo del 20 al 22 de junio de 2007, a la que tuve la ocasión de asistir.

²⁷ Así, S. Nadalet, “Le dinamiche ...”, cit., pág. 684.

²⁸ La adopción de decisiones de este tipo no supondría más que una utilización en clave garantista de los dos instrumentos que, como apunta S. Nadalet, op. cit., pág. 677, dispone la empresa matriz para ordenar la actividad de las entidades que entra en contacto: “la propiedad y las relaciones contractuales”.

²⁹ Como apunta A. Baylos Grau, “Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, **Revista de Derecho Social**, 2004, núm. 28, págs. 194-195.

tender su esfera de actuación más allá de las fronteras nacionales, permitiendo una armonización de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que forman parte de la red, sin importar la sociedad que los emplee o el lugar en el que trabajen.³⁰ Ello abre la posibilidad de exigir a tales sujetos un rendimiento de cuentas por los abusos cometidos contra los trabajadores implicados en los procesos de elaboración y comercialización de sus productos, aunque no laboren directamente para ellos.³¹

La dificultad radica, naturalmente, en que no es éste un patrón de conducta que pueda ser impuesto “desde fuera” y con carácter imperativo a las empresas multinacionales, dada su peculiar configuración, sino que ha de ser asumido por éstas “desde dentro”, ya sea de forma plenamente voluntaria o como resultado de la presión de agentes externos.

Lo anterior conduce a interrogarse por las razones que podrían conducir a estas empresas a interesarse por la puesta en marcha de este tipo de iniciativas.

La respuesta se encuentra en la propia naturaleza los procesos de producción de dimensión transnacional. No debe perderse de vista que el liderazgo que ejerce la sociedad matriz sobre toda la cadena de producción, compuesta por una diversidad de proveedores, fabricantes, contratistas, subcontratistas y demás empresas asociadas a éstos, la hace especialmente visible ante los consumidores y la sociedad en general, especialmente a través de la marca, que a fin de cuentas identifica a todos los productos fabricados por encargo de ella aunque no haya intervenido directamente en su elaboración. Esta especial visibilidad convierte a las empresas transnacionales en un sujeto particularmente vulnerable ante a cualquier comportamiento de los mencionados sujetos que suponga una violación de los estándares de tratamiento laboral considerados como elementales o básicos dentro de la sociedad actual, como son los que prohíben la discriminación en el empleo, proscriben el trabajo forzoso y el trabajo infantil o garantizan la libertad de sindicación y la negociación colectiva, a los que alude la Declaración de la OIT de 1998. O incluso ante cualquier práctica que pueda ser considerada expresión de formas de explotación no tolerables, como pueden ser el pago de salarios insuficientes, la imposición de jornadas de trabajo excesivas o la no garantía de un ambiente de trabajo seguro y saludable. En todos estos casos, aunque la entidad global no sea necesariamente la impulsora de estas prácticas, será finalmente visualizada, si no como responsable, al menos como beneficiaria de ellas.³²

³⁰ Vid. en este sentido, desde diversas perspectivas, A. Baylos Grau, “La responsabilidad legal ...”, cit., pág. 72; I. Daugareilh, “La contratazione collettiva internazionale”, **Lavoro e Diritto**, 2005, núm. 4, pág. 616; y S. Nadalet, “Le dinamiche ...”, cit., págs. 685 y 688.

³¹ Según destacan B. Jeffcott y L. Yanz, “¿Fortalecen o debilitan las regulaciones gubernamentales y la organización de los trabajadores?”, en D. Campana Zegarra y J. Mujica Petit, **Códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafío para la competitividad en la economía global**, Lima, CEDAL, 1999, pág. 27.

³² De allí que, como destacan A. Merino Segovia y J. Rentero Jover, “Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas”, en A. Baylos Grau (Coordinador), **La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva**, Albacete, Ed. Bomarzo, 2003, pág. 285, “a medida que aumenta la presión pública en

Lo anterior supone que, como tuvo ocasión de poner de manifiesto en 2001 la Comisión Europea a través de su Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas,³³ los resultados y la imagen social de las empresas multinacionales “pueden verse afectados por las prácticas de sus socios y proveedores a lo largo de la cadena de producción”. De allí que asumir, como de hecho viene ocurriendo, determinadas pautas de responsabilidad social de alcance específicamente laboral, no solamente respecto del personal de la empresa principal sino en relación con los trabajadores de toda su red de auxiliares y colaboradores, constituya para esta clase de empresas, antes que un puro imperativo ético, “una forma de controlar los riesgos que corre la reputación de una marca” como consecuencia de la exteriorización y deslocalización de los procesos de elaboración de los productos que le dan corporeidad.³⁴

Es seguramente por esta razón que, al lado de la denominada “dimensión interna” de la responsabilidad social empresarial, que alude a los compromisos de mejora de los estándares mínimos de protección reconocidos por la legislación vigente que es recomendable que las empresas asuman voluntariamente respecto de sus trabajadores, se hace con cada vez mayor frecuencia hincapié en la conveniencia de que aquellas que operan a nivel internacional desarrollen igualmente la faceta o “dimensión externa” de la misma,³⁵ y extiendan por tanto los imperativos a ella asociados al conjunto de sus *partners* comerciales, así como al personal de éstos en todo el mundo, con el objeto de suplir la ausencia de reglas sociales que actualmente afecta al comercio internacional³⁶ mediante la adopción voluntaria de una suerte de “cláusula social” vinculada al respeto de un núcleo básico de derechos laborales, aplicable a sus relaciones con los mismos.³⁷ Naturalmente, trasladada a este ámbito, la noción de responsabilidad social asume un rol distinto del que le es atribuible en el plano interno, donde opera como un complemento antes que como un sustituto de la acción del legislador y la autonomía colectiva. De lo que se trata aquí, en cambio, no es tanto de

favor de la RSE, las empresas se sienten más vulnerables a las prácticas comerciales de sus asociados en la cadena de mercancías o servicios”.

³³ Documento COM (2001) 366 final, de 18 de julio de 2001, pág. 13.

³⁴ Como afirma D. W. Justice, “El concepto ...”, cit., pág. 4. Esto supone que nos encontramos delante de compromisos que se sitúan “a caballo entre la tutela de derechos sociales fundamentales y la regulación de la competencia equitativa en clave *antidumping* social”, conforme destaca A. Perulli, “La responsabilità sociale dell’impresa e codici di condotta: modelli ed efficacia”, en L. Montuschi y P. Tullini, **Lavoro e responsabilità sociale dell’impresa**, Bologna, Zanichelli Editore, 2006, pag. 128

³⁵ El desarrollo de esta faceta aparece ya en toda su dimensión en el Libro Verde de la Comisión Europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, citado en *supra* nota 31, págs. 12-16.

³⁶ Vid., destacando especialmente esta función compensatoria, M. Rodríguez-Piñero Royo, “La protección internacional de los derechos laborales”, **Gaceta Sindical**, 2007, núm. 8, pág. 169.

³⁷ En esta dirección, A. Perulli, “La responsabilità sociale dell’impresa e codici di condotta: modelli ed efficacia”, cit., pag. 128. Vid. también, entre nosotros, A. Merino Segovia, “Mecanismos de regulación de la responsabilidad social de las empresas europeas”, en M. L. Rodríguez Fernández, **La negociación colectiva europea**, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 371, indicando que “la RS en su dimensión externa está conectada con los derechos humanos, básicamente en lo que hace referencia a las actividades desarrolladas por las compañías multinacionales y las cadenas de suministro mundiales”.

reforzar lo ya normado asumiendo compromisos que lo perfeccionan, sino de construir un marco básico de referencia allí donde no lo hay. Se recupera así el sentido originario de la institución, que hunde sus raíces en la *Bussiness Ethics* de raíz anglosajona, de operar como un instrumento dirigido a “obviar la carencia de contrapesos normativos a los poderes empresariales”.³⁸ La proyección de estas prácticas es, por lo demás, infinitamente superior a la que puede tener cualquier compromiso interno, en la medida en que las decisiones que se adopten están en condiciones de abarcar aquí a un círculo muy amplio personas, integrado por todas aquellas que laboran para las empresas contratistas, subcontratistas y proveedoras de las empresas multinacionales localizadas en países en vías de desarrollo o de industrialización reciente.³⁹

Naturalmente, condición indispensable para todo ello es que estas empresas no sólo se decidan –no importa si por razones sinceras o por puro interés– a asumir compromisos de este tipo, sino que estos últimos se encuentren dotados de mecanismos que les permitan cumplir esa función de garantía de condiciones básicas de trabajo a lo largo y ancho de las cadenas internacionales de producción que por el momento no se encuentra cubierta por ningún otro instrumento.

Verificar si lo anterior viene ocurriendo o no en la práctica exige pasar revista a los principales instrumentos que se han venido gestando en los últimos años con esa finalidad, pero no con el objetivo de llevar a cabo una descripción pormenorizada de sus contenidos, sino más bien de determinar si los mismos optimizan –o no– las posibilidades ciertas de imposición de estándares laborales que confiere a las empresas multinacionales el control sobre sus redes de colaboradores.

A través del siguiente apartado del presente estudio se buscará llevar a cabo una primera aproximación a dichos instrumentos desde esa singular perspectiva.

III. La aptitud de los instrumentos emergentes de regulación: posibilidades y límites de los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales

La gestación de instrumentos dirigidos a orientar el funcionamiento de las empresas multinacionales desde el punto de vista social no es, ni mucho menos, un fenómeno nuevo. Antes bien, cuenta con antecedentes al menos desde mediados de la década de los setenta del pasado siglo, cuando organizaciones internacionales como la OCDE y la OIT aprobaron sendas declaraciones en tal dirección.⁴⁰ A partir de este momento, la presencia de este tipo de iniciativas no sólo se ha multiplicado conforme

³⁸ Vid. M. Magnani, “Responsabilità sociale d’impresa e ruolo delle relazioni sindacali”, en L. Montuschi y P. Tullini, **Lavoro e responsabilità sociale dell’impresa**, Bologna, Zanichelli Editore, 2006, pags. 110 y 113.

³⁹ La responsabilidad social tiene así, al trasladarse al plano externo, un claro “efecto multiplicador”, como apunta M. Rodríguez-Piñero Royo, “La protección internacional de los derechos laborales”, cit., pág. 169.

⁴⁰ En concreto, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales de 1976, revisada en el año 2000, y la Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de 1977, revisada igualmente en 2000.

el protagonismo de los grupos transnacionales se extendía a lo largo y ancho del planeta, sino que ha adquirido una diversidad y complejidad cada vez mayores.

El objeto de las reflexiones que siguen no es, sin embargo, ni prestar atención a dicha evolución, ni detenerse en la contemplación de la diversidad de herramientas a las que ésta ha dado lugar. Antes bien, en congruencia con lo apuntado en el apartado anterior, nuestra atención se centrará en el análisis de aquellos instrumentos, propios de la fase más reciente de evolución de dicho proceso, que se caracterizan por incluir el compromiso explícito de la sociedad multinacional, no sólo de respetar ella misma, sino de hacer respetar a su red de filiales y empresas colaboradoras, un núcleo básico de derechos laborales, identificable al menos con los proclamados por la Declaración de la OIT de 1998, poniendo al servicio de ese objetivo los singulares poderes de los que disponen como consecuencia del control que ejercen sobre los procesos de producción en los que dichas entidades se encuentran inmersas. Es decir, exclusivamente en aquellos que confieren a lo estipulado el valor de reglas obligatorias para sus filiales o condición de asociación para sus proveedores. Ésta es, ciertamente, una perspectiva de análisis nueva, no intentada hasta el momento. Detrás de ella se sitúa, no obstante, el convencimiento de que la eficacia de esta clase de instrumentos no depende solamente, como hasta ahora se ha venido pensando, de los medios que se hayan previsto para la verificación de su aplicación,⁴¹ sino de los poderes que la sociedad que los patrocina haya puesto en juego en sus relaciones con los componentes de sus cadenas mundiales de producción con ese propósito.

Lo anterior supone, como es evidente, dejar fuera del análisis los denominados códigos de conducta “externos”, en la medida en que han sido formulados por actores ajenos a la esfera de gobierno de las empresas y fundan su aplicación en la adhesión espontánea de éstas.⁴² Pero también aquellos códigos de conducta “internos” que constituyen meras declaraciones unilaterales desprovistas de todo carácter vinculante, así como de mecanismos de verificación de su cumplimiento. Unos instrumentos cuyo carácter meramente publicitario, vinculado a la necesidad de proteger la buena imagen comercial de la empresa frente a la publicidad adversa derivada de los excesos que puedan haberse cometido en el pasado, salta a la vista.⁴³

De todas formas, aunque la anterior fue por un buen tiempo la imagen que dieron los códigos de conducta, al extremo de haberse llegado a poner en duda que los mismos sean algo más que “un vestido que las multinacionales se ponen los días de

⁴¹ Así, recogiendo el punto de vista más extendido, A. Perulli, “La responsabilità ...”, cit., pág. 138.

⁴² Para una clasificación exhaustiva de estos instrumentos, distinguiendo entre los formulados por organizaciones internacionales, los de origen estatal e interestatal y los de fuente privada, vid. nuevamente A. Perulli, op. cit., págs. 135-136.

⁴³ Vid. en este sentido, con referencias concretas a los códigos adoptados a principios de la década de los noventa por empresas como NIKE, REEBOK, BENETTON y ARTSANA-CHICCO, A. Merino Segovia y J. Rentero Jover, “Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas”, cit., especialmente pág. 282.

fiesta”,⁴⁴ no es ésta la realidad en la actualidad. O al menos no de un modo generalizado. En efecto, en los últimos años asistimos a la emergencia de una nueva hornada de códigos que podríamos denominar “de segunda generación”⁴⁵ que no se conforman ya con declarar el compromiso de la matriz de respetar un conjunto de estándares básicos de protección, coincidentes en buena medida con los proclamados como fundamentales por la OIT,⁴⁶ sino que convierten su acatamiento en “criterio de selección” de sus *partners* comerciales,⁴⁷ incluyendo además sistemas de verificación de su cumplimiento y sanciones para los infractores.

Característica esencial de los códigos de este tipo es la asunción por parte de la sociedad que los suscribe del compromiso de no entablar relaciones comerciales —o de suspenderlas o extinguirlas— con aquellas empresas colaboradoras que no asuman o den cumplimiento a los estándares por ellos previstos. Éste es un compromiso susceptible de articularse a través de técnicas diversas, bien que todas ellas expresivas de una clara vocación de imponer —y no sólo recomendar— su acatamiento a los socios comerciales. Éstas pueden pasar, bien por la imposición a tales sujetos del deber de declarar expresamente su adhesión al código, bien por la inclusión de ese deber en los contratos que con ellos se suscriba o incluso por la configuración del mismo como un contrato que las empresas auxiliares y los suministradores han de suscribir con carácter previo al establecimiento de cualquier vínculo comercial con la matriz.⁴⁸ Naturalmente, estas exigencias vienen acompañadas por lo general de la previsión de la posibilidad de reaccionar frente al incumplimiento de las condiciones establecidas, a través de medidas que pueden ir desde la cancelación de pedidos a los infractores hasta la ruptura la relación comercial con ellos e incluso la notificación de las infracciones a las autoridades nacionales competentes.⁴⁹ Es más, aunque seguramente el cumplimiento de buena fe del compromiso asumido por los proveedores y contratistas de respetar el código incluye, a su vez, el de no servirse de colaboradores o auxiliares que lo incumplan, existen códigos que prevén mecanismos dirigidos a reforzar su exigencia, como el condicionamiento de la subcontratación de las actividades encar-

⁴⁴ Haciendo una paráfrasis de las palabras de U. Romagnoli, “El Derecho del Trabajo en la era de la globalización”, **Revista de Derecho Social**, 2003, núm. 24, pág. 19.

⁴⁵ Como los califica F. Valdés Dal-ré, “*Soft law*, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado”, cit., pág. 40.

⁴⁶ Aunque a veces con omisiones de relieve, como ocurre principalmente con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, que son soslayados en bastantes casos, y ciertos añadidos, como la alusión a la necesidad de respeto de la jornada máxima y el salario mínimo previstos por la legislación nacional o a la obligación de garantía de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para una muestra representativa de todo ello, vid. A. Ceinos Suárez e I. González del Rey, “Globalización del trabajo y códigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil”, en este mismo volumen, especialmente ap. 4.

⁴⁷ En palabras de A. Perulli, “La responsabilità ...”, cit., pág. 128.

⁴⁸ Ejemplos del empleo de este tipo de mecanismos los tenemos, entre otros, en los códigos de empresas textiles como ASIS, C&A, DILLARD, MERCANTILE STORES o FRUIT OF THE LOOM. En estos dos últimos casos adoptando la técnica de “contractualización” referida en último término.

⁴⁹ Vid. en este sentido, A. Ceinos Suárez e I. González del Rey, op. cit., ap. 3.2., con alusión a los códigos de las empresas THE LIMITED, WAL-MART, FRUIT OF THE LOOM, TRIUMPH y SPIEGEL.

gadas a la aceptación de la principal, la realización de las mismas en el país de la empresa auxiliar o, en todo caso, la obligación de esta última de comunicar a la primera la subcontratación.⁵⁰

Esta clase códigos es característica de los sectores manufactureros con cotas muy elevadas de deslocalización y descentralización, donde las marcas y la imagen comercial son muy importantes y las redes de subcontratación tienen asignada la práctica totalidad de la producción.⁵¹ Este es el caso del sector textil y de la confección, donde aparecen con bastante frecuencia, pero también de los del calzado, la equipación deportiva, la piel o la fabricación de juguetes, entre otros, en todos los cuales esta clase de instrumentos suelen incluir compromisos expresos en relación con toda la red de colaboradores de las empresas titulares de las marcas. La principal virtud de estos instrumentos radica, de tal forma, en la expresa asunción de responsabilidad que a través de ellos llevan a cabo estas empresas respecto de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que intervienen en la producción de sus mercancías a lo largo de toda su cadena de producción a lo largo del mundo.⁵²

Por lo demás, con la configuración que ha sido descrita, no puede albergarse duda alguna de que lo dispuesto por estos códigos es obligatorio, si no en el plano de las relaciones entre los trabajadores y empresarios comprendidos dentro de su radio de acción, si en el de los vínculos que unen a las empresas que los suscriben y las entidades colaboradoras que se han comprometido con ellas a respetarlos. Ello no sólo cuenta con el soporte que ofrece la asunción voluntaria de dicha obligación por las mismas, sino con el respaldo de la previsión expresa de sanciones frente a su incumplimiento. En consecuencia, como se ha apuntado, aunque no sea posible atribuir aquí a los individuos que son destinatarios últimos de las previsiones de estos códigos —es decir, a los trabajadores de las sociedades auxiliares— la condición de titulares de los derechos por ellos consagrados, toda vez que el carácter unilateral de estos instrumentos los priva de medios específicos a través de los cuales hacer respetar las obligaciones asumidas por la empresa para la que laboran, los mismos sí “resultan vinculantes” en lo que atiene a “la relación entre la empresa transnacional y sus *partners* comerciales o industriales, resultando por tanto accionables en el plano de sus

⁵⁰ Una muestra de este tipo de exigencias, sobre las que hacen hincapié A. Ceinos Suárez e I. González del Rey en el estudio citado en la nota anterior, la podemos ver en los códigos de OXFORD INDUSTRIES, REEBOK o ROOTS.

⁵¹ Vid., destacando este extremo, I. Boix, “Los derechos del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, en http://www.lainsignia.org/2007/agosto/econ_007.htm (consultada el 19/10/2007), pág. 2; A. Ceinos Suárez e I. González del Rey, op. cit., ap. 21.; y A. Merino Segovia, “Mecanismos de regulación de la responsabilidad social de las empresas europeas”, cit., pág. 363.

⁵² B. Jeffcott y L. Yanz, “¿Fortalecen o debilitan las regulaciones gubernamentales y la organización de los trabajadores?”, cit., pág. 28. Igualmente, A. Merino Segovia, op. cit., pág. 371. Éste es, por lo demás, un aspecto especialmente valorado por las organizaciones sindicales, que conduce a éstas incluso a “matizar el evidente interés prioritario de los códigos pactados sobre los unilaterales”, teniendo en cuenta que los primeros, como se verá, “se limitan en general a la estructura de la multinacional y sus filiales”, como se afirma en el Documento “La acción sindical internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical, referencia necesaria en la acción sindical diaria”, editado por FITEQA-CC.OO., pág. 27.

relaciones contractuales”.⁵³

De lo anterior se desprende, de todas formas, una conclusión ineluctable: la aplicación efectiva de los códigos de conducta depende en última instancia de la voluntad de la empresa que los ha suscrito de hacerlos cumplir. Éstos pueden tener, así pues, una efectividad absoluta, si la multinacional decide poner en juego los poderes de los que dispone para asegurar su respeto. O no tener ninguna, en caso contrario. De allí que revista especial importancia el análisis de los mecanismos de supervisión de la aplicación de estos códigos, ya que su mayor o menor desarrollo nos permite medir de manera bastante fiel el grado de autenticidad de los compromisos asumidos.

Pues bien, el principal problema que plantean los sistemas de supervisión previstos por la mayor parte de los códigos de conducta radica, precisamente, en que la unilateralidad que caracteriza a la adopción de estos instrumentos se traslada al terreno del control de su aplicación, a través de la consideración, como herramienta fundamental para el mismo, de la realización de auditorías e inspecciones a las empresas colaboradoras por la propia multinacional. Se produce, de este modo, una suerte de “autocertificación” de la calidad social de los proveedores y contratistas,⁵⁴ cuya objetividad e imparcialidad resultan al menos dudosas. Frente a ello, son escasos los códigos que prevén que dichas auditorías sean realizadas un tercero independiente, de preferencia una entidad especializada o una organización no gubernamental. Y menos aún los que introducen la posibilidad de que los trabajadores afectados por condiciones de trabajo inadecuadas presenten denuncias sobre su situación.⁵⁵

Esta insuficiencia de los mecanismos de verificación resulta más grave aún si se tiene en cuenta que se trata de una función que debe extenderse a lo largo de toda la cadena de producción de las empresas suscriptoras de los códigos y no solamente a su primer eslabón, que es ocupado por lo general por empresas de dimensión mediana o grande que suelen trabajar en exclusiva para una o unas pocas multinacionales y ofrecer a su personal condiciones de trabajo no sólo aceptables sino incluso bastante superiores a la media de sus países.⁵⁶ Esencial resulta, por ello, no detenerse en esa primera línea de suministro, sino penetrar en las propias redes de subcontratación de estas empresas, que pueden extenderse a lo largo de sucesivos eslabones hasta llegar al trabajo a domicilio cuando no a la economía sumergida, tan extendida en los países

⁵³ En esta doble dirección, vid. A. Perulli, “La responsabilità ...”, cit., págs. 138 y 131, respectivamente.

⁵⁴ Como la denomina críticamente A. Perulli, op. cit., pág. 139.

⁵⁵ Para un panorama general sobre la cuestión, vid. A. Ceinos Suárez e I. González del Rey, “Globalización del trabajo ...”, cit., ap. 3.2. Entre los códigos del sector textil estudiados por estos autores que se apartan de la tónica general denunciada y prevén la realización de auditorías independientes se encuentran los de las empresas H&M y WAL-MART. La posibilidad de presentar denuncias aparece, en cambio, prevista por ejemplo en el de OXFORD INDUSTRIES.

⁵⁶ Como destaca I. Boix, “Los derechos del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, cit., pág. 2.

menos desarrollados.⁵⁷ Un elemento esencial para la credibilidad de los compromisos asumidos por las empresas multinacionales respecto del conjunto de su red es, por ello, la previsión de mecanismos eficaces de supervisión y control de sus redes de producción en todos sus niveles y no sólo el primario. Ésta es, sin embargo, una cuestión que, al menos de momento, es abordada sólo por algunos códigos y además de manera indirecta, preferentemente a través de la ya aludida imposición a las empresas contratistas que decidan encargar a otras una parte de su producción del deber de contar con la aprobación de la matriz o informarle de este hecho. Una previsión que raramente viene acompañada de la imposición del deber de las sociedades auxiliares de hacer respetar, a su vez, el código a quienes con ellas contraten o de una responsabilización de las mismas por tal resultado⁵⁸

Naturalmente, un elemento capaz de actuar como eje vertebrador de la vigilancia a lo largo de toda la cadena de producción, y a la vez de catalizador de la voluntad de la multinacional de dar cumplimiento a lo dispuesto por los códigos, podría estar representado por la intervención de las organizaciones sindicales. En este sentido, el fomento de la coordinación entre éstas a todos los niveles, unida a la creación de canales específicos de interlocución con ellas, permitirían que las violaciones cometidas en cualquiera de los niveles de la red lleguen a conocimiento de la principal con el fin de que ésta aplique, impulsada de ser necesario por la presión sindical, las medidas correctoras a las que se ha comprometido.⁵⁹ Ésta es, no obstante, otra de las grandes limitaciones de estos instrumentos: la total ausencia de implicación sindical.⁶⁰ O incluso su hostilidad hacia el fenómeno sindical, si se tiene en cuenta que buena parte de los códigos que tan responsables se muestran a la hora de prohibir el trabajo forzoso, la explotación laboral infantil o la discriminación en el empleo, guardan un llamativo silencio en lo que se refiere al reconocimiento de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, pese al carácter igualmente fundamental de éstos.⁶¹ La implicación sindical constituye, no obstante, no sólo un rasgo esencial de cualquier iniciativa de responsabilidad social que se precie de ser tal, sino una condición indispensable para su eficacia, como se acaba de comprobar.⁶²

⁵⁷ Nuevamente, I. Boix, loc. cit.

⁵⁸ Particular resulta desde esta perspectiva el código de conducta para fabricantes y talleres externos de INDITEX, en el que la exigencia de autorización previa para subcontratar la producción viene acompañada de la expresa indicación de que quienes recurran a ella “serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de las empresas subcontratadas”.

⁵⁹ Precisamente, experiencias recientes, como las de las graves violaciones de derechos sindicales cometidas en Perú y Camboya por las empresas TOPY TOY y RIVER RICH, proveedoras de las multinacionales de la confección INDITEX y H&M, que fueron prontamente resueltas por éstas a partir de las denuncias formuladas por las organizaciones sindicales de los restantes niveles, ponen de manifiesto la utilidad de esta clase de actuaciones.

⁶⁰ En la misma dirección, A. Baylos Grau, “La responsabilidad ...”, cit., pág. 80, prefiere hablar de la existencia de una “fuerte resistencia a la intervención de los sindicatos y los representantes de los trabajadores en el control del comportamiento de la empresa”.

⁶¹ Vid. lo dicho en *supra* nota 46.

⁶² De hecho, la principal reivindicación de las organizaciones sindicales en relación con estos códigos no es tanto la participación en su suscripción, por más que la misma se considere recomendable,

De todas formas, debe observarse que los códigos de conducta vienen evolucionando en los últimos años hacia un modelo más acabado de regulación social, rendición de cuentas y participación de los trabajadores,⁶³ capaz de suplir en buena medida las limitaciones apuntadas. Muestra de ello es el paulatino perfeccionamiento de sus mecanismos de supervisión, así como la atribución de un papel relevante dentro de los mismos a las organizaciones sindicales. La expresión más acabada de esta tendencia está representada por la suscripción de protocolos o acuerdos complementarios a los códigos propiamente dichos, dirigidos hacer efectiva la intervención de los sindicatos en su implementación. De este modo, los representantes de los trabajadores en todos nodos de la red asumen el papel de garantes de la aplicación de los compromisos en ellos contenidos, pero sin que estos instrumentos vean alterada su naturaleza ni, por tanto, pierdan vigencia sus peculiares mecanismos de exigibilidad respecto de los proveedores y contratistas de la empresa multinacional.⁶⁴

Ahora bien, frente a la práctica más extendida de recurrir a instrumentos de carácter unilateral como recién descritos, viene abriéndose camino desde finales de la década pasada una experiencia de signo distinto. Se trata de la celebración de acuerdos marco internacionales⁶⁵ de garantía de los derechos laborales fundamentales entre las direcciones centrales de los grupos multinacionales y las federaciones internacionales de rama de determinados sectores productivos, así como los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores de la casa matriz o del grupo en su conjunto.

sino una intervención efectiva en su aplicación, mediante la reivindicación de “procedimientos para la verificación de su cumplimiento” con participación del sindicalismo organizado “a todos los niveles, desde el del país del proveedor o subcontratista hasta el de las casas matrices, así como desde las estructuras sindicales internacionales”, conforme se lee en el Documento de FITEQA-CC-OO. citado en *supra* nota 52, que recoge a su vez el punto de vista de la CES sobre la cuestión.

⁶³ Como apuntarían en su momento B. Jeffcott y L. Yanz, “¿Fortalecen o debilitan ...”, cit., pág. 35. En igual sentido, entre nosotros, A. Merino Segovia y J. Rentero Jover, “Fórmulas atípicas ...”, cit., pág. 285.

⁶⁴ El mejor ejemplo está constituido por el reciente Acuerdo Marco Internacional sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la Cadena de Producción de INDITEX, suscrito entre ésta y la federación internacional de trabajadores del sector. Un documento cuyo objeto es, precisamente, comprometer la colaboración sindical a los efectos de “garantizar el adecuado cumplimiento” de los estándares laborales establecidos por el “Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de INDITEX”, mediante la previsión del desarrollo de acciones conjuntas para verificar la implantación de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en toda la cadena de producción, la creación de una comisión paritaria encargada de realizar un balance anual de la aplicación del acuerdo, la obligación de la empresa de facilitar “información razonable” sobre su cadena de producción y el deber de ambas de facilitarse mutuamente datos sobre posibles incumplimientos con el fin de poner en práctica de forma inmediata planes de acción para su corrección. El mencionado código de conducta, a través del cual se prevén específicas obligaciones en cabeza de los socios comerciales de Inditex y sus colaboradores, mantiene de este modo entidad separada con respecto a este pacto.

⁶⁵ De acuerdo con la denominación usualmente empleada para hacer alusión a estos instrumentos. Debe advertirse, de todas formas, que en muchos casos quienes suscriben estos pactos prefieren recurrir a apelativos de tenor menos vinculante, como pueden ser los de “declaración” o “acuerdo” sobre “principios de responsabilidad social”, “derechos sociales” o “derechos sociales fundamentales”. Pueden verse como muestras de ello los acuerdos suscritos, respectivamente, por DAIMLER-CHRISLER, VOLKSWAGEN o RENAULT. Particular es el caso de TELEFÓNICA, en el que se asigna al pacto la denominación de “código de conducta”.

⁶⁶ Estos acuerdos, cuyo número no deja de crecer, ⁶⁷ abren una perspectiva nueva en el tratamiento cuestión de la responsabilidad social de dichas empresas, marcada por la implicación directa y bilateral de los actores colectivos en la definición de las reglas de comportamiento a través de las cuales la misma se hace efectiva. ⁶⁸ No obstante, de modo paralelo, expresan también la asunción por parte del sindicalismo de una dimensión regulativa transnacional no explorada en el pasado. ⁶⁹ Su aprobación conlleva, en virtud de ello, la transformación del sujeto transnacional en un espacio de regulación colectiva y de acción sindical.

Los acuerdos marco se distinguen de los códigos de conducta, además de por su carácter bilateral, por la mayor riqueza y profundidad de sus contenidos. En efecto, aún compartiendo con éstos últimos la función esencial de servir de instrumento de garantía de la vigencia de los estándares básicos de protección admitidos universalmente, los acuerdos marco en general, y especialmente los más recientes, suelen ir más allá del catálogo de derechos laborales fundamentales contenido en la Declaración de la OIT de 1998, para extenderse al tratamiento de cuestiones vinculadas con el salario, la jornada, la salud laboral, el empleo y la formación profesional e incluso la protección social, adoptando además en relación con varias de estas materias decisiones que rebasan el mero compromiso de respeto de lo dispuesto por los convenios internacionales y las normas nacionales de referencia. ⁷⁰ Estos instrumentos destacan igualmente por la especial atención y relieve que conceden a la libertad sindical. Frente al frecuente silencio de los códigos de conducta, la garantía de este derecho se

⁶⁶ Para una descripción de las distintas fórmulas empleadas para la suscripción de estos instrumentos por el lado de los trabajadores, vid. A. Baylos Grau, "Los acuerdos-marco ...", cit., págs. 204-206.

⁶⁷ Al escribir este artículo pueden contabilizarse ya, de acuerdo con los datos de fuente sindical, cincuenta y ocho acuerdos de este tipo, pertenecientes a sectores muy diversos, como la alimentación, la madera y la construcción, las telecomunicaciones, la energía y la química, las finanzas, el metal y la automoción e incluso, muy recientemente, el textil y la confección. Vid. en este sentido las referencias aportadas por A. Baylos, op. cit., págs. 200-201; e I. Boix, "Los derechos ...", cit., pág. 2. Debe apuntarse, de todas formas, que las empresas suscriptoras son en su práctica totalidad empresas europeas.

⁶⁸ Conforme apunta A. Perulli, "La responsabilità ...", cit., pág. 137.

⁶⁹ A. Baylos Grau, op. cit., pág. 204. El sindicato internacional se manifiesta de este modo, como apunta I. Daugareilh, "La contrattazione collettiva ...", cit., pág. 609, "como actor en un sistema de relaciones profesionales todavía en construcción en el plano mundial, demostrando así que la internacionalización sindical es practicable".

⁷⁰ Piénsese por ejemplo a las alusiones que contienen algunos acuerdos marco del sector del metal, como los de GEA o RENAULT, a principios de política laboral de especial interés, como pueden los relativos a la preferencia por las relaciones de carácter indefinido frente a las temporales, a la no utilización de las horas extraordinarias en sustitución de una remuneración regular suficiente, a la garantía de un salario capaz de asegurar la subsistencia del trabajador o la necesidad de adoptar preferentemente, en caso de reestructuración, medidas dirigidas a favorecer la reconversión de los trabajadores mediante la formación. No está demás apuntar, de todas formas, que esta mayor precisión encuentra en buena medida su explicación en el ámbito más restringido de aplicación de estos acuerdos, que afecta esencialmente a la empresa principal y sus filiales, como se verá inmediatamente. Para un examen de la rica experiencia negociadora en este sector, que se expresa a través de quince pactos de este tipo, vid. J. Soler Arrebola, "Estructura y contenido de los acuerdos marco internacionales del sector del metal", en este mismo volumen, especialmente ap. 2.6. Con carácter general, A. Baylos Grau, op. cit., págs. 201.-204.

presenta como el elemento más importante de los textos negociados.⁷¹ Ello se expresa tanto en el hecho de que por lo general sea el primer derecho fundamental al que se hace alusión, como en lo detallado de su tratamiento, que suele incluir referencias a sus manifestaciones más importantes, cuando no la expresa advertencia que la formación de sindicatos queda garantizada incluso en aquellos países donde “no se apoya” dicha libertad.⁷²

A diferencia también de lo que ocurre con los códigos de conducta, los acuerdos marco afectan por lo general a empresas de sectores industriales (como la química o el metal) y de servicios (la energía o las telecomunicaciones) en los que predominan las cadenas de producción basadas en la creación de filiales antes que de redes de subcontratación.⁷³ Por esta razón suelen poner el acento a la hora de definir su ámbito de aplicación en la obligación de la casa matriz y sus filiales de respetar su contenido. Lo pactado resulta así aplicable al conjunto del grupo empresarial del que se trate, comprendiéndose dentro de él a la totalidad de sus filiales y los trabajadores que laboren para ellas en todo el mundo.⁷⁴

Esta proyección de los acuerdos hacia el interior del grupo empresarial incide de manera decisiva, como no podía ser de otro modo, en el diseño de sus mecanismos de aplicación. No es infrecuente, en este sentido, que se responsabilice de manera explícita a los órganos de dirección de las filiales de su cumplimiento. O que se atribuya a la auditoría del grupo la condición de instancia de verificación, introduciendo la obligación de ésta de dejar constancia en sus informes anuales del estado en el que se encuentra la aplicación del pacto. Naturalmente, lo anterior suele venir acompañado de la creación de instancias o procedimientos de vigilancia y control, no sólo a nivel central sino también al interior de las empresas filiales, con un grado importante de participación sindical. Tanto unos como los otros pueden estar basados en el aprovechamiento de las estructuras de interlocución existentes, como pueden ser los comités mundiales o europeos del grupo, o dar lugar a instituciones *ad hoc* de supervisión, por lo general de carácter paritario. Cualquiera que sea el modelo elegido, sin embargo, la última palabra en cuanto a la adopción o no de medidas correctivas, así como sobre el contenido de éstas, suele corresponder a los órganos de gobierno de la empresa matriz. En este sentido, ningún acuerdo procede, como sería deseable, a tipifi-

⁷¹ Como apunta I. Daugareilh, op. cit., pág. 619.

⁷² Vid. en este sentido, J. Soler Arrebola, op. cit., ap. 2.6.2.4, con referencia a los acuerdos marco de LEONI y DAIMLER-CHRYSLER.

⁷³ Poniendo en relación el tipo de instrumento elegido con la estructura productiva del sector, vid. I. Boix, “Los derechos ...”, cit., pág. 3. Los apuntados son, por lo demás, sectores en los que la presencia sindical posee una implantación bastante mayor que en las actividades manufactureras fuertemente deslocalizadas, no sólo por tradición sino debido a su menor fragmentación.

⁷⁴ Muy expresiva de esta vinculación es, por ejemplo, la indicación, contenida en el acuerdo marco mundial de PEUGEOT CITROËN, de que el mismo “se aplica directamente al conjunto de la división del automóvil consolidada (...) así como a las divisiones de financiación, transporte y logística, para las filiales presentes y futuras sobre las que el grupo ejerce una influencia dominante, ya sea mediante una participación financiera mayoritaria o, cuando ésta es limitada al 50 %, mediante su responsabilidad en la gestión social de dicha filial”

car las infracciones de su contenido y los remedios o sanciones a aplicar en tales casos, siendo además absolutamente excepcionales aquellos en los que se prevé la posibilidad de que tales medidas sean pactadas con las instancias de representación de los trabajadores o decididas en los órganos paritarios encargados de su gestión.⁷⁵ Del mismo modo, la inclusión del derecho de los trabajadores de denunciar las violaciones de lo pactado resulta, al menos de momento, también excepcional.⁷⁶ El centro de gravedad de la aplicación de estos instrumentos termina de este modo, al igual que en el caso de los códigos de conducta, por reposar sobre la parte empresarial.⁷⁷ Y en concreto sobre la sociedad matriz, que es la que debe proceder a imponer a sus filiales el respeto de lo pactado con las organizaciones sindicales a través de un catálogo de medidas en principio indeterminadas. La participación de dichas organizaciones tiene, por tanto, una función esencialmente activadora de dicha intervención, que es la que a fin de cuentas garantizará –o no– ese resultado.

Lo anterior se encuentra en estrecha correlación con la eficacia jurídica que es posible atribuir a estos instrumentos. En principio, para aproximarse a ella es preciso distinguir dos planos distintos: el de las relaciones “externas” entre las partes firmantes del acuerdo y el de las relaciones “internas” entre las sociedades que componen el grupo multinacional. Naturalmente, por lo que se refiere a las primeras, la eficacia de estos pactos no puede ser sino plena. Su proyección se limita, no obstante, al ámbito de sus relaciones recíprocas, al no contar lo estipulado con el soporte de ningún instrumento de fuente interna o transnacional que permita atribuirle fuerza imperativa sobre los contratos de trabajo del personal de las empresas concernidas.⁷⁸ Los estándares establecidos no tienen, de tal modo, la naturaleza de derechos subjetivos para dichos trabajadores. Ni pueden, por tanto, ser demandados de manera directa por éstos. Aún así, su cumplimiento si resulta exigible por las organizaciones sindicales suscriptoras, en tanto que representativo de una precisa obligación de hacer asumida ante ellas por la empresa transnacional.

¿Cuál es el contenido de dichas obligación? La respuesta nos traslada al segundo plano en el que se despliega la eficacia de estos instrumentos. Es decir, al de las relaciones entre las empresas que forman parte de la cadena multinacional de producción. Desde este punto de vista, dado su particular objetivo, que no es otro que garantizar el acatamiento de ciertas reglas de actuación al interior de una estructura empresarial compleja compuesta por una red de filiales en cuyo vértice se sitúa la socie-

⁷⁵ Para un panorama general de las instancias y procedimientos de vigilancia y control previstos por estos acuerdos, vid. A. Baylos Grau, “Los acuerdos-marco ...”, cit., págs. 208-210; I. Daugareilh, “La contratazione collettiva ...”, cit., págs. 619-621; y J. Soler Arrebola, op. cit. ap. 2.7, específicamente en relación con el sector del metal, todos destacando el carácter elemental o básico de los mismos y la necesidad de que sean objeto de un mayor desarrollo.

⁷⁶ La encontramos, si acaso, en algunos pactos relativamente recientes, como el de RENAULT.

⁷⁷ Como apunta críticamente A. Baylos Grau, op. cit., pág. 210.

⁷⁸ En este sentido, vid. A. Baylos Grau, op. cit., pág. 207, para quien estos acuerdos “tienen fuerza contractual entre las partes que los han firmado”, pero no así “efectos normativos”, al no existir una norma imperativa que imponga los estándares por ellos establecidos “de forma objetiva y externa a los contratos individuales de trabajo de los empleados de la empresa”.

dad matriz que ejerce el control sobre todas ellas, no parece que pueda ponerse en duda que los acuerdos marco son fuente de deberes igualmente al interior del propio grupo transnacional. Esto supone que a través de su firma la empresa principal que dirige la actuación del grupo queda obligada a imponer a cada una de sus filiales el respeto de su contenido, poniendo los medios necesarios para ello. Mientras que, a su vez, éstas últimas se encuentran sujetas, en virtud del vínculo que mantienen con la casa matriz, al deber de respetarlo. El acuerdo resulta de tal manera vinculante también en el plano de las relaciones entre la matriz y sus filiales.⁷⁹ Es más, en este caso su aplicación cuenta con el respaldo que le ofrece la posibilidad que tiene la primera de recurrir a los resortes derivados de la propiedad y el control que tiene sobre dichas filiales para imponerles su cumplimiento. De este modo, siempre que la multinacional tenga una clara voluntad de aplicar estos acuerdos, ésta podrá verse garantizada a través de tales instrumentos. El problema se plantea, naturalmente, ante la conducta reticente por parte de la misma. En estos casos, pese a que, como se dejó dicho, lo estipulado resulta plenamente vinculante para el ente transnacional, su exigencia plantea no pocos problemas a las organizaciones sindicales, en particular debido la dificultad que existe para vincularla con un referente normativo concreto.⁸⁰ Ello convierte, al menos de momento, a la acción sindical en la principal herramienta de activación de su cumplimiento.

De todas formas, el énfasis puesto por los acuerdos marco a la hora de incluir a las filiales en su ámbito de aplicación, se transforma en cautela cuando se trata de los proveedores, subcontratistas y demás empresarios asociados a las empresas multinacionales. En relación con estos últimos no se opta por lo general por una política dirigida a imponerles su acatamiento o a exigirlo como criterio para su selección o el mantenimiento de relaciones comerciales. Frente a esta posibilidad, se prefieren fórmulas más laxas. En particular, la indicación de que la multinacional “apoyará” y “animará” a dichos sujetos a “tener en cuenta” los principios proclamados por los respectivos acuerdos a la hora de elaborar sus políticas empresariales, indicando que ello constituirá “una base favorable” para el establecimiento de relaciones comerciales con ellos.⁸¹ Esto supone que, en relación con los socios comerciales, estos acuerdos operan como una suerte de “cláusula social” de adhesión voluntaria, al asumir la empresa multinacional apenas una “obligación de influencia” sobre ellos, que se con-

⁷⁹ En una dirección semejante, aunque sin hacer esta distinción, vid. I. Daugareilh, “La contrattazione collettiva ...”, cit., págs. 624.

⁸⁰ De allí que los esfuerzos más recientes de la doctrina se centren, precisamente, en encontrar vías para vehiculizar dicha exigencia. Vid. en este sentido especialmente A. Baylos Grau, “La responsabilidad ...”, cit., págs. 86 y sigs. Con todo, una vía para avanzar en esta dirección podría estar representada por la previsión del arbitraje como mecanismo para la solución de las discrepancias a las que pudiera dar lugar la aplicación de lo pactado, como se hace por ejemplo en el acuerdo marco de EADS.

⁸¹ Muestras de cláusulas de este tipo las encontramos en todos los sectores, aunque son especialmente frecuentes en el caso del metal. Pueden verse, en este sentido, los acuerdos marco de GEA, DAIMLER-CHRISLER, PRIM o VOLKSWAGEN. Algo más exigente parece ser, en cambio, la fórmula utilizada por el acuerdo marco de TELEFÓNICA, donde se precisa que esta empresa “planteará a las empresas que pretendan la adjudicación de contratos o de servicios con las del Grupo Telefónica, la necesidad de atenerse a dichos principios”.

creta en el deber de informales de su existencia y contenidos e invitarles –o, a lo sumo, estimularlos – a adherirse a él.⁸²

Ésta es una limitación muy importante –quizá la mayor de todas– de los acuerdos marco internacionales. Y también un elemento central que los distingue de los códigos de conducta, cuyo principal objetivo suele ser, precisamente, el de imponer el acatamiento de los estándares que proclaman a los proveedores y contratistas de las empresas que los elaboran. En principio, ésta es una diferencia que encontraría parte de su explicación en la distinta estructura productiva de los sectores en los que se han aprobado acuerdos marco, que suele girar en torno a filiales antes que a colaboradores externos. Conviene no perder de vista, de todas formas, que incluso en estos sectores los proveedores y las redes de subcontratación tienen una importancia cada vez mayor, llegando en muchos casos a superar su volumen de producción al del entorno de las casas matrices.⁸³ De allí que se postule la necesidad de extender la aplicación de estos acuerdos a toda la red de contratas y subcontratas desarrolladas en torno a las filiales de las empresas que suscriben estos pactos.⁸⁴ El mecanismo para ello estaría constituido por la inclusión en los mismos de la obligación de la empresa transnacional y sus filiales de exigir a sus socios comerciales el respeto de las obligaciones contenidas en el acuerdo marco, recurriendo para ello a cualquiera de las técnicas mencionadas al hablar de los códigos de conducta. Naturalmente, lo que de este modo se generaría no es una obligación directa en cabeza de tales sujetos, que mantienen en relación con el pacto la condición de terceros, sino de la multinacional que lo suscribe, que asume en virtud del mismo la obligación de activar los medios necesarios para asegurar ese resultado. Y en particular, de incluir en los acuerdos comerciales que celebre con tales sujetos cláusulas que recojan dicha obligación de respeto de las condiciones laborales garantizadas por el acuerdo marco.⁸⁵ O, en todo caso, que condicionen a ella la permanencia de la relación entre las partes, incluyendo siempre sanciones para el caso en que no se produzca. El acuerdo podría así proyectarse a lo largo de toda la red de producción “por efecto de los mecanismos contractuales en cadena” que de este modo se generarían.⁸⁶

Éste es, por lo demás, un camino que han empezado ya a recorrer algunos importantes acuerdos marco, que atribuyen al cumplimiento de sus previsiones en materia de derechos laborales fundamentales la condición de “criterio de selección” de sus proveedores, añadiendo además que su incumplimiento dará lugar, no sólo a la realización de “acciones correctivas”, sino a la imposición a los mismos de “sanciones”, las cuales pueden llegar hasta la interrupción de relaciones comerciales o la resolución de los contratos cuando se trate de violaciones graves o exista una “actitud

⁸² Esta dirección, A. Baylos Grau, “Los acuerdos-marco ...”, cit., pág. 208; y A. Merino Segovia, “Mecanismos de regulación ...”, cit., pág. 390.

⁸³ Vid. en este sentido las observaciones de I. Boix, “Los derechos del trabajo ...”, cit., pág. 3.

⁸⁴ Nuevamente, I. Boix, op. cit., pág. 2.

⁸⁵ I. Daugareilh, “La contrattazione collettiva ...”, cit., pág. 625.

⁸⁶ En palabras de I. Daugareilh, loc. cit.

sostenida” de no acatamiento de tales principios.⁸⁷

IV. Una clara línea de tendencia: la consolidación de un nuevo ámbito y de formas nuevas de regulación

Lo hasta aquí expuesto resulta revelador de cómo los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales, a partir de su función concurrente de operar como mecanismos de garantía de un conjunto de estándares justos de protección laboral a nivel internacional, vienen experimentando en los últimos años un interesante proceso de convergencia de acuerdo con el cual, mientras los primeros empiezan a incorporar mecanismos de supervisión basados en la participación sindical que matizan su carácter unilateral, los segundos tienden a expandir su radio de acción al conjunto de las cadenas de producción. La tendencia a mediano o largo plazo parece ser, de este modo, la de buscar asegurar, por una vía o por la otra, una completa “trazabilidad” de los productos, “desde su diseño hasta su comercialización”,⁸⁸ sirviéndose para ello de los poderes de los que disponen las empresas multinacionales como consecuencia del control que ejercen sobre sus redes de producción, pero asignando a la vez un rol de primer orden a la actuación promotora y vigilante de las organizaciones sindicales.

Ello parece ser expresión de la progresiva maduración del propio espacio de regulación transnacional, que emerge como un ámbito de diálogo y participación en el que la convergencia de intereses entre sujetos en principio enfrentados entre sí como son las empresas multinacionales y las organizaciones sindicales en torno a la conveniencia de garantizar unos estándares mínimos de protección a nivel internacional, que aseguren a todos los trabajadores del mundo unas condiciones dignas y, a la vez, protejan a las primeras de la competencia desleal y el desprestigio procedente de los abusos que pueden tener lugar a la hora de producir los bienes que comercializan a través de sus marcas, está dando lugar a instrumentos nuevos, hasta hace poco desconocidos o poco utilizados. Unos instrumentos cuyo diseño final se encuentra seguramente todavía por definir, pero que en todo caso parecen estar basados en una cierta armonización entre las tradicionales técnicas heteroreguladoras y prácticas fundadas en la denominada “ley blanda” (*soft law*),⁸⁹ que desplazan su centro de gravedad desde el plano de la coercibilidad propio de las primeras al de la efectividad, típico de las segundas.⁹⁰

⁸⁷ Muestras cláusulas de este tipo de cláusulas, más o menos precisas e incisivas según los casos, las tenemos en varios acuerdos marco del sector del metal y la automoción, como los de INDESIT, BOSH, EADS, RENAULT y PSA PEUGEOT CITROËN. Para un análisis de éstas vid. J. Soler Arrebola, “Estructura y contenido ...”, cit., ap. 2.4. Previsiones similares pueden encontrarse en el acuerdo marco de ELECTRICITÉ DE FRANCE, aunque en este caso acompañadas de la muy oportuna indicación de que “el contratista debe aplicar a su vez a todo contratista que pudiera eventualmente contratar para la misión del caso, las exigencias que el Grupo EDF le impuso a él mismo”.

⁸⁸ En palabras de W. Cerfeda, “El sindicalismo ante ...”, cit., pág. 14.

⁸⁹ Conforme apuntan R. de Luca Tamajo y A. Perulli, “Descentralización productiva”, cit., pág. 129.

⁹⁰ De acuerdo con la descripción hecha por F. Valdés Dal-ré, “*Soft law* ...”, cit., pág. 39.

No cabe duda que, de consolidarse esta tendencia, extendiéndose a lo largo del espacio de actuación de los grupos transnacionales y sus redes de producción, esta clase de mecanismos podría estar en condiciones de representar una herramienta especialmente valiosa para avanzar en la recuperación de la conexión perdida entre economía y valores sociales en la era de la globalización.⁹¹

⁹¹ Vid., en esta dirección, A. Perulli, "La responsabilità ...", cit., pág. 142.