

indirecto cuando su texto sea debidamente implementado a través de las correspondientes decisiones empresariales subsiguientes²³⁵.

IV.II.2. LOS ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES: DEL GRUPO A LA CADENA DE PRODUCCIÓN

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND*

IV.II.2.1. *Una perspectiva de análisis diferente de los acuerdos marco internacionales: la de su proyección y eficacia*

A lo largo de las dos últimas décadas, la ampliación de las facilidades para la circulación de las mercancías y capitales, las transformaciones de las formas tradicionales de organización empresarial y el desarrollo tecnológico han hecho posible una ampliación más que considerable del poder de las empresas multinacionales y una disminución de sus responsabilidades. En la actualidad estas empresas pueden, con mucha mayor facilidad que en el pasado, localizar sus actividades en un espacio u otro del globo aprovechando las ventajas comparativas que es capaz de ofrecerles cada ubicación en términos de costes de producción, sin tener que asumir responsabilidad alguna por las condiciones en las cuales son elaborados los bienes que llevan sus marcas en cada uno de esos espacios. Mientras creciente liberalización de los intercambios comerciales garantiza que sus productos puedan ser comercializados en cualquier lugar del mundo, con independencia de la sede en la que fueron producidos, la adopción de una estructura en red, convenientemente articulada en torno a filiales, contratistas y proveedores jurídicamente independientes, permite a estas empresas disponer de los resultados del trabajo de diversos grupos de trabajadores sin mantener con ellos vínculo alguno, en tanto que las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones hacen posible a la casa matriz mantener la coordinación global de los procesos de producción pese a su dispersión geográfica. El resultado es la configuración de la empresa multinacional como un singular ente «articulador», dotado de la sorprendente capacidad de eludir con relativa facilidad, tanto las limitaciones que puedan imponer a sus actividades las autoridades nacionales, como las responsabilidades que en principio se derivarían de su posición, pero sin perder por ello el control de las actividades que se desarrollan a escala global a instancia suya²³⁶.

* Profesor Titular y Catedrático Habilitado. Universidad de Salamanca.

²³⁵ ALES, E., ENGBLOM, S., JASPERS, T., LAULOM, S., SCIARRA, S., SOBCZAK, A., VALDÉS DAL-RÉ, F., para quienes la decisión empresarial debería ser reconocida como legalmente vinculante en cada Estado miembro de acuerdo con las leyes y prácticas vigentes en cada uno de ellos («Transnational collective bargaining: past, present and future», cit., pp. 36 y 40). Vid., también, SOBCZAK, A., «Aspectos legales de los acuerdos marco...», cit., p. 162.

²³⁶ Para un desarrollo más amplio de esta caracterización, me permito remitir al estudio general sobre la materia que tuve la ocasión de preparar para el anterior informe general del Observatorio de la Negociación Colectiva, así como a la bibliografía allí citada. Los datos de este trabajo son: W. SANGUI-

El recién descrito es, sin embargo, un modelo que coloca a las sociedades multinacionales en una posición especialmente vulnerable, en la medida en que, si por un lado las desliga formalmente de los procesos de producción cuyo liderazgo asumen, por el otro incrementa su visibilidad ante los consumidores y la sociedad en general a través de las marcas, que operan como único distintivo de los productos que fabrican sus colaboradores por encargo suyo. Así las cosas, cualquier comportamiento de estos últimos que pueda ser considerado injusto, no ético o socialmente inadecuado es capaz de tener repercusiones negativas, más que sobre la entidad que lo llevo a cabo, sobre el buen nombre la empresa multinacional que utilizó sus servicios. Al margen de si fue o no la impulsora de estas prácticas, o incluso de si tuvo o no conocimiento de su realización, ésta será finalmente percibida por la opinión pública como la beneficiaria de ellas y, por tanto, la responsable última de su perpetración, con los consiguientes perjuicios para su imagen comercial. Éste es, por lo demás, un efecto que ha ido cobrando cada vez más fuerza conforme la demanda de respeto de los derechos humanos y el medio ambiente ha ido expandiéndose a escala global, hasta llegar a ejercer una influencia cierta sobre el comportamiento y las actitudes de las sociedades empresas de dimensión internacional. Se ha llegado así a decir, no sin razón, que «el poder de las multinacionales» es hoy «sólo un poder prestado por los consumidores»²³⁷.

La emergencia de las denominadas prácticas de «responsabilidad social» de las empresas multinacionales, a través de las cuales éstas optan por asumir niveles de compromiso variables frente a las consecuencias sociales y medioambientales negativas de sus actividades, constituye una clara respuesta de estas entidades a la dicha situación. Si bien el propósito explícito de este tipo de actuaciones es, por lo que a su dimensión laboral se refiere, fijar un conjunto de estándares justos de trabajo cuyo respeto la sociedad transnacional se compromete a promover o garantizar en todas o la mayor parte de las actividades a ella vinculadas, sin que importe el lugar donde se ubiquen o el sujeto que las lleve a cabo, lo que a ellas subyace no es otra cosa que la necesidad de limitar los riesgos a los que se ve sometida la reputación de sus marcas como consecuencia de la deslocalización y exteriorización de los procesos de fabricación de los productos a ellas asociados²³⁸. De allí que pueda afirmarse que los instrumentos de los que ella se sirve, se trate de meras declaraciones, de códigos de conducta unilateralmente proclamados por la propia multinacional o incluso de acuerdos marco internacionales suscritos conjuntamente con las representaciones sindicales de ámbito

NETI RAYMOND, «La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales», en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coordinador), *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*, Madrid, Eds. Cinca-CC.OO., Madrid, 2008, pp. 447-450.

²³⁷ Vid. K. VERNER y H. WEIS, *El libro negro de las marcas. El lado oscuro de las empresas globales*, DeBolsillo, Madrid, 2.ª edic., 2006, p. 19.

²³⁸ Conforme pone de manifiesto D. W. JUSTICE, «El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos», *Educación Obrera*, 2003, núm. 130, p. 4.

global, cumplen una función que se sitúa a medio camino entre la tutela de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y la regulación de la competencia equitativa en clave de lucha contra el *dumping* social²³⁹.

De todos los instrumentos diseñados a lo largo de las últimas décadas con el propósito de favorecer la consecución de tales objetivos, aquel que reviste mayor originalidad e interés, así como superiores posibilidades de proyección, es sin duda el último en incorporarse a la serie. Es decir, los acuerdos marco internacionales. Suscritos por 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 la matriz o el grupo en su conjunto, estos acuerdos abren una perspectiva nueva en el tratamiento de la responsabilidad social de las este tipo de empresas, marcada por la implicación bilateral de los sujetos colectivos de ámbito global, tanto en la definición de sus contenidos como en la vigilancia de su puesta en práctica, la cual es capaz de ofrecer un gran impulso a este tipo de actuaciones, convirtiéndolas en un factor susceptible de ejercer una incidencia positiva sobre el funcionamiento de los mercados a nivel global.

Que lo anterior ocurra, de forma que los acuerdos marco internacionales se sitúen en condiciones de llevar a cabo una contribución relevante a la equiparación de las condiciones laborales básicas de los trabajadores a nivel mundial, depende de un conjunto de variables íntimamente relacionadas entre sí. Algunas de ellas se vinculan, como es obvio, con la voluntad y la capacidad —respectivamente— de los sujetos que los han suscrito para acatar los compromisos a través de ellos asumidos y exigir su ejecución a la parte contraria. Otras, en cambio, guardan relación con su configuración interna. Entre estas últimas, la literatura especializada suele poner el acento especialmente en la previsión de mecanismos eficaces de verificación del cumplimiento de lo pactado²⁴⁰, bajo el presupuesto, sin duda acertado, de que sin ellos difícilmente será posible controlar su acatamiento y exigir su ejecución. Ésta no es, sin embargo, una variable capaz de operar con total independencia de las demás. Y en particular de la proyección que se haya decidido atribuir a lo pactado y la eficacia de la que se haya dotado a sus cláusulas. No es lo mismo, desde esta perspectiva, que el acuerdo marco circunscriba su ámbito de aplicación a la casa matriz o al grupo empresarial controlado por ella, a que trate de proyectar sus efectos hacia la cadena de valor de la que se sirve la empresa multinacional, cubriendo su primera línea de suministro, compuesta por los proveedores, contratistas y socios comerciales directos de sus filiales, o llegando incluso a abarcar los sucesivos eslabones de la mis-

²³⁹ De acuerdo con la caracterización de A. PERULLI, «La responsabilità sociale dell'impresa e coudici di condotta: modelli ed efficacia», en L. MONTUSCHI y P. TULLINI, *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Bologna, Zanichelli, 2006, p. 128.

²⁴⁰ La observación es absolutamente corriente entre quienes han prestado atención a estos instrumentos. Vid. por todos A. PERULLI, op. cit., p. 138.

ma, integrados por todas aquellos sujetos que colaboran con éstos últimos o con quienes con ellos se relacionan a los efectos de cumplir con los encargos cuyo origen remoto se encuentra en la sociedad vértice del grupo. De la misma manera que tampoco lo es que el pacto sea considerado portador de una mera declaración de la intención de la empresa multinacional de contribuir al alcance de los objetivos por él proclamados, desprovista en principio de fuerza vinculante, a que incluya el compromiso de la misma de garantizar su aplicación, poniendo a su servicio de este objetivo los especiales poderes de los que dispone como consecuencia del control que ejerce sobre sus filiales y redes de empresas contratistas y colaboradoras²⁴¹.

Naturalmente, el nivel máximo de efectividad de un acuerdo marco internacional se alcanzará cuando el mismo, además de incluir mecanismos de verificación adecuados, proyecte su aplicación al conjunto de la cadena de valor de la empresa multinacional afectada por él e incluya el compromiso expreso de ésta de asegurar —y no sólo promover— su acatamiento en todos sus eslabones; mientras que el mínimo estará representado por el supuesto en que el mismo, además de no contar con medio alguno de comprobación de su cumplimiento, se limite a declarar la mera «adhesión» de la casa matriz a los principios por él proclamados, sin especificación adicional alguna. Como es obvio, caben también opciones intermedias, pudiendo existir acuerdos que apunten sólo al grupo empresarial, pero se encuentren dotados de carácter vinculante respecto de las empresas que lo componen, y otros que pretendan proyectarse más allá, hacia todos o algunos de los eslabones de las redes de suministro, pero sin prever una auténtica obligación de exigir a sus integrantes el respeto de los estándares justos de trabajo por ellos previstos.

En consecuencia, aunque se trata de aspectos a los que hasta el momento no se ha prestado especial atención, es claro que el impacto que son capaces de desplegar los acuerdos marco internacionales no depende sólo de la existencia de medios eficaces de control, sino del espacio hacia el que se haya decidido proyectar su aplicación y del tipo de compromisos que a través de ellos hayan asumido las empresas multinacionales.

¿En cuál de todas las opciones posibles se inscriben los acuerdos marco que hasta el momento han sido suscritos? ¿Puede detectarse algún tipo de evolución en cuanto a estas cuestiones?

²⁴¹ De lo que se trata aquí es de que la matriz haya aceptado poner al servicio del cumplimiento de lo pactado los dos resortes de los que, como apunta S. Nadalet, «Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro», *Lavoro e Diritto*, 2005, núm. 4, p. 677, dispone para ordenar la actividad de las entidades con las que entra en contacto: «la propiedad» (en relación con sus filiales) «y las relaciones contractuales» (respecto de quienes se integran en sus redes de subcontratación). Como habrá ocasión de apreciar más adelante, por lo general este compromiso se materializa en la consideración de las cláusulas del acuerdo marco como reglas de obligado cumplimiento para las filiales o condiciones de asociación para todos los sujetos que pretendan entablar relaciones comerciales con las empresas del grupo.

Como se podrá apreciar a continuación, se registra una clara tendencia de este tipo de pactos a evolucionar, de la condición inicial de instrumentos de tutela de un núcleo básico de condiciones laborales justas dentro de los grupos multinacionales, a mecanismos de garantía del respeto de los derechos laborales fundamentales en sus cadenas mundiales de producción²⁴², la cual ha venido acompañada, además, de un progresivo reforzamiento de su exigibilidad. Los acuerdos marco internacionales vienen dando, así, el salto del grupo a la red, y de la mera declaración al compromiso.

IV.II.2.2. *La garantía del cumplimiento del acuerdo marco al interior del grupo multinacional*

La consecución de los objetivos que animan la celebración de los acuerdos marco internacionales hace necesario que éstos sean aplicables, antes que nada, al conjunto de las actividades que integran lo que podríamos denominar el «mercado de trabajo interno» de la multinacional²⁴³. Dada la configuración actual de este tipo de organizaciones, este mercado incluye no sólo las tareas que se desarrollan al interior de la casa matriz que se encarga normalmente de la suscripción de estos pactos, sino de todas las sociedades que forman parte del grupo multinacional liderado por la primera. Es decir, de sus filiales directas y de todas las demás sociedades sobre las que la principal o alguna de esas filiales o empresas controladas por éstas ejerce una influencia decisiva. Todas estas empresas realizan funciones integradas, de una manera u otra, dentro del proceso productivo global coordinado y dirigido por la multinacional. Y, por tanto, a todas ellas debería ser aplicado el acuerdo marco si se desea que esté condiciones de abarcar la totalidad del espacio ocupado por las actividades de la multinacional.

Como habrá ocasión de comprobar más adelante, esta aplicación uniforme del acuerdo marco a todas las sociedades que forman parte del grupo transnacional plantea complejos problemas de articulación técnica, dada la disociación entre unidad económica y formalidad jurídica que caracteriza a esta clase de conglomerados, los cuales sólo pueden ser solventados, al menos en el plano internacional, instrumentalizando la relación orgánica que la multinacional mantiene con las demás empresas sometidas a su dirección, al objeto de convertirla en un instrumento de garantía de su proyección hacia las mismas.

²⁴² Esta tendencia fue advertida tempranamente por diversos autores, aunque poniéndola en relación principalmente con los códigos de conducta corporativos. En este sentido, vid. A. SOBCZAK, «Codes of Conduct in Subcontracting Networks: A Labour Law Perspective», *Journal of Business Ethics*, 2003, núm. 44, pp. 225-234 y, entre nosotros, F. VALDÉS DAL-RÉ, «Soft law, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado», *Relaciones Laborales*, 2005, Vol. I., p. 42. Más recientemente, registrando también esta línea de evolución pero ya en relación con los acuerdos marco internacionales y ofreciendo además numerosos ejemplos, vid. I. SCHÖMANN, A. SOBCZAK, E. VOSS y P. WILKE, *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008, pp. 28-31.

²⁴³ De acuerdo con la terminología propuesta por S. NADALET, «La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese», *Lavoro e Diritto*, 2006, núm. 1, p. 168.

La consideración del grupo como ámbito de aplicación del acuerdo marco internacional esta presente en la práctica totalidad de los pactos de este tipo celebrados hasta la fecha, ya sea de manera implícita o explícita. Lo primero ocurre con algunos acuerdos marco que aluden simplemente la denominación de la multinacional, dando por sentado que se conoce sus contornos y que su espacio de aplicación coincide con ellos²⁴⁴. Y también con otros que optan por prever su aplicación a «todas las actividades» o «todas las operaciones» de la compañía a nivel mundial, sin añadir ninguna especificación adicional²⁴⁵. Más frecuente es, no obstante, que se haga referencia al grupo multinacional como espacio de aplicación del pacto. Esta referencia puede ser genérica, cuando se la utiliza anteponiéndola sin más al nombre de la multinacional²⁴⁶, o tener un tenor más específico. Esto último se produce cuando el mismo, como es frecuente, incluye una mención a las «empresas», «compañías» o «establecimientos» que integran el grupo, funcionan como «operadoras» de éste o se encargan de la «fabricación y ventas» de sus productos²⁴⁷. O cuando, con mayor propiedad, se vincula su aplicación a las sociedades «filiales» o «subsidiarias» de la casa matriz²⁴⁸ o a todas las empresas sobre las que ésta ejerce el «control»²⁴⁹. La precisión alcanza su grado máximo, de todas formas, cuando se identifica a las sociedades que componen el grupo²⁵⁰ o se definen de manera pormenorizada los criterios que determinan la pertenencia de una sociedad al mismo. El más utilizado suele ser aquí el del ejercicio de una «influencia dominante», ya sea sobre el capital o los órganos de gobierno de las sociedades participadas²⁵¹, aunque existen acuerdos que extienden su ámbito potencial a las hipótesis de control «ope-

²⁴⁴ Este es el caso, entre otros, de los siguientes AMI, citados en orden cronológico de VOLKSWAGEN, LEONI, PRIM, GEA y RENAULT.

²⁴⁵ Véase como muestra los AMI de TELEFÓNICA, VEIDEKKE, ROYAL BAM y ABILITY, en este último caso con referencia a las actividades que se desarrollen «a nivel nacional y dentro de América Latina».

²⁴⁶ En este sentido, los AMI de FREUDENBERG, BOSH, CHRISLER y BMW.

²⁴⁷ La referencia a la noción de «empresa» o «compañía» integrante del grupo aparece en los AMI de RÖCHLING, PORTUGAL TELECOM e ICOMON TECHNOLOGIES; la de «establecimiento», en los de MERLONI, CLUB MEDITERRANÉE y DANONE; la de «compañía operadora» en el de VOLKERWESSELS y la de «compañías encargadas de la fabricación y ventas» en el de STAEDTLER. Un supuesto especial es el del AMI de PSA PEUGEOT CITROËN, en el que se declara, con evidente afán omnicomprensivo, que afecta «al conjunto de la división de automóvil consolidada (investigación y desarrollo, fabricación, comercio y funciones de soporte), así como a las divisiones de financiación, transporte y logística». En el caso del AMI de CLUB MÉDITERRANÉE la alusión a los «establecimientos» de la compañía viene acompañada de una referencia a su ubicación geográfica: éstos deben estar «situados en los países de la Unión Europea y en los siguientes países de la zona Europa, África, en los cuales interviene el CLUB MÉDITERRANÉE: Turquía, Egipto, Marruecos, Suiza, Túnez, Costa de Marfil, Senegal y Croacia».

²⁴⁸ La primera denominación aparece en el AMI de STABILO, mientras que la segunda en los de SKANSKA, ELANDERS y QUEBECOR.

²⁴⁹ Véase los AMI de ENDESA y FABER CASTELL. En la misma dirección, aunque precisando que ese control debe ser «directo», vid. los AMI de ANGLOGOLD, NORSKE, LUKOIL y STATOILHYDRO.

²⁵⁰ Así, el AMI de VOLKERWESSELS, en el que se menciona a «sus ciento veinticinco compañías operadoras».

²⁵¹ Un buen ejemplo es el del AMI del Grupo ELECTRICITÉ DE FRANCE, que se declara aplicable a todas las empresas en las que el mismo «tiene una participación mayoritaria en su capital, o en las que dispone de la mayoría de votos en función de las acciones emitidas, o en las que tiene derecho a nombrar a más de la mitad de los miembros de los organismos de administración, dirección y vigilancia». En términos prácticamente idénticos se pronuncian los AMI de ARCELOR y FRANCE TELECOM.

racional»²⁵² o de asunción de «la gerencia industrial» de la empresa por otra perteneciente al grupo²⁵³. Con todo, pese a ser una cuestión fundamental para la correcta aplicación de estos instrumentos, sólo alrededor de la cuarta parte de los acuerdos marco vigentes lleva a cabo esta necesaria tarea de delimitar con un mínimo de claridad los confines del grupo empresarial al que resultan aplicables²⁵⁴, con el consiguiente riesgo de discrepancias y conflictos a la hora de hacer frente a los supuestos de presunto incumplimiento que se produzcan en el seno de compañías cuya pertenencia al grupo no sea fácil de determinar.

De lo recién indicado se desprende que, más allá de la concreta fórmula utilizada, el ámbito de los acuerdos marco internacionales tiene un inicial e ineludible «círculo» o «anillo» de influencia coincidente con los confines del grupo multinacional. Este criterio conduce, como es obvio, a situar fuera del mismo a toda sociedad que, aún estando participada por la matriz o alguna de las empresas del grupo, no pueda ser considerada parte de él. A pesar de ello, son varios los acuerdos marco que incluyen compromisos de las multinacionales en relación con aquellas sociedades en cuyo capital se encuentren presentes «de manera significativa», aunque «sin ejercer» sobre ellas «un control directo» o «una influencia dominante». Por lo general, estos compromisos se concretan en el deber de «dar a conocer» el acuerdo y «promover» o «favorecer» su aplicación²⁵⁵. O «utilizar su influencia» para ello²⁵⁶. En algunos casos se pone, no obstante, especial énfasis en la diligencia en el cumplimiento de esta obligación, indicando que la multinacional —o ambas partes— deberán «poner todos los medios a su alcance» o «ejercitar sus mejores esfuerzos» con tal fin²⁵⁷. Existe incluso un supuesto en el que la obligación de medios que de este modo se genera se trastoca en una de resultado o garantía plena, bien que no con carácter general sino exclusivamente en relación con el respeto de los derechos laborales fundamentales, de forma tal la multinacional se compromete a asegurar su respeto por todas las sociedades en cuyo capital participa²⁵⁸.

²⁵² En el supuesto singular del AMI de UMICORE.

²⁵³ Esta previsión se encuentra en el AMI de RHEINMETALL. El de PSA PEUGEOT CITROËN, por su parte, extiende su aplicación a los supuestos en los cuales, aún sin contar con participación financiera mayoritaria, el grupo tiene asignada la «responsabilidad en la gestión social».

²⁵⁴ Según destacan I. SCHÖMANN, A. SOB CZAK, E. VOSS y P. WILKE, *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*, cit., p. 26.

²⁵⁵ Este es el caso de los AMI de FRANCE TÉLÉCOM y ELECTRICITÉ DE FRANCE.

²⁵⁶ En palabras del AMI de NORSKE.

²⁵⁷ Las expresiones citadas aparecen, con ligeras variantes terminológicas, en los AMI de ARCELOR, UMICORE, STATOILHYDRO y LUKOIL.

²⁵⁸ Este compromiso es asumido por DANONE en el Preámbulo al texto que recopila el conjunto de acuerdos suscritos por esta multinacional con el sindicato UITA, dentro del cual se encuentra uno referido a los citados derechos. La multinacional declara, en este sentido, que «se compromete a cumplir» dicho acuerdo, «no sólo por parte de las direcciones de sus establecimientos, sino también por las compañías en las que el Grupo es minoritario», lo mismo que por «sus proveedores y subcontratistas principales».

Otra cuestión que merece la atención de algunos acuerdos marco internacionales es la relativa a los cambios en la composición del grupo multinacional, derivadas del ingreso de nuevas empresas o de la salida de algunas de las inicialmente consideradas parte de él. En principio, es lógico pensar que la incorporación de una sociedad al grupo, motivada por su colocación bajo el control accionarial o directivo de éste, ha de suponer su incorporación al ámbito del acuerdo, con la consiguiente necesidad de adaptar a partir de entonces su dinámica al mismo. En dos casos esta solución se encuentra prevista de manera expresa, bien a partir de la indicación de que lo pactado es aplicable a «las filiales presentes y futuras sobre las que ejerce una influencia dominante»²⁵⁹, o bien poniendo de manifiesto el compromiso de las partes firmantes de «tomar las medidas necesarias para integrar a dicha sociedad en la aplicación efectiva» del acuerdo²⁶⁰. En otro supuesto, sin embargo, dicha aplicación aparece condicionada a la libre decisión de las sociedades que se incorporan al grupo. Estas «pueden», así, «sumarse» al mismo «si así lo desean». Quedando exceptuadas de su cumplimiento en caso contrario²⁶¹. Es evidente que, aún encontrándose autorizada, la decisión de una filial de nueva incorporación de no adherir al acuerdo marco, aparte de no ser comprensible dentro de un contexto en el que el control constituye un requisito para la pertenencia al grupo, plantea a la empresa multinacional problemas graves de coherencia con los compromisos adquiridos en materia de responsabilidad social²⁶², los cuales deberían conducir a exigir a la misma una conducta diligente de promoción de la incorporación de la sociedad de la que se trate al ámbito de lo pactado. La salida del grupo, en cambio, merece la misma respuesta en los dos acuerdos que se ocupan de ella: la ubicación de la empresa afectada extramuros de su espacio de aplicación. Ésta es, naturalmente, la solución que se impone por la naturaleza de las cosas. Con todo, no hubiera estado demás que las partes se hubiesen cuidado de incluir para casos como estos algún tipo de garantía dirigida a evitar un retroceso, si no con carácter general al menos en lo que se refiere a los aspectos nucleares de estos pactos. Indicando, por ejemplo, que la casa matriz se compromete a no transferir ninguna sociedad del grupo a sujetos que no respetan sus principios básicos. O estableciendo que los contratos que se celebren con el nuevo propietario deberán incluir cláusulas sociales que aseguren ese resultado²⁶³. Estos son, con todo, comportamientos que, aunque no se encuentren previstos expresamente, vienen demandados, nuevamente, por la necesaria coherencia de la actuación de la multinacional respecto de las preocupaciones que motivan la suscripción de

²⁵⁹ Según se lee en el AMI de PSA PEUGEOT CITROËN.

²⁶⁰ Conforme se indica en el AMI de ARCELOR.

²⁶¹ Esta previsión aparece en el AMI de ELECTRICITÉ DE FRANCE.

²⁶² Como apuntan I. SCHÖMANN, A. SOB CZAK, E. VOSS y P. WILKE, *Codes of conduct ...*, cit., p. 28.

²⁶³ Como ocurrió en el caso de las filiales de ELECTRICITÉ DE FRANCE vendidas en América del Sur luego de la firma de su AMI, según reseñan los autores citados en la nota precedente, loc. cit.

estos instrumentos, la cual exige que los gestores de estas organizaciones consideren en todos los casos el impacto social de sus decisiones y obren en consecuencia²⁶⁴.

Ahora bien, una vez establecida la vocación de los acuerdos marco internacionales de proyectar la aplicación de sus cláusulas al conjunto de las sociedades que se integran dentro de los grupos de empresas de dimensión transnacional, es preciso interrogarse por su manera de operar. Es decir, por la virtualidad o eficacia que es posible atribuir a los compromisos que a través de ellos se adoptan desde el punto de vista jurídico. Una cuestión, esta última, para la que no existen respuestas predeterminadas, al no encontrarse estos pactos sujetos a ningún ordenamiento jurídico nacional en particular, ni disponerse de momento de una regulación internacional que se ocupe de precisar sus alcances o efectos jurídicos.

Pues bien, ingresando en el análisis de tan delicada cuestión, ha de empezarse por descartar que estos pactos puedan ser considerados instrumentos de carácter no vinculante, portadores de meras declaraciones de intención de la empresa multinacional que los suscribe o expresión de la asunción por ésta de un deber puramente moral de respetar su contenido, no exigible desde el punto de vista jurídico. Si algo se desprende ya de la sola lectura de estos instrumentos, más allá de sus matices y diferencias, es la existencia de una clara voluntad de dar lugar a auténticos compromisos y no a puras manifestaciones, cuyo cumplimiento se encuentra sujeto por lo general a mecanismos de comprobación creados por el propio acuerdo. El hecho de que, sobre todo en la primera etapa, muchos de los ahora considerados acuerdos marco recurriesen a denominaciones más ambiguas, como las de «declaración»²⁶⁵, «código de conducta»²⁶⁶ o «principios de responsabilidad social»²⁶⁷, no debe inducir al error de considerarlos meros «pactos de caballeros» (*gentleman agreements*). En su práctica totalidad, los instrumentos que se estudia se caracterizan por incluir un catálogo, más o menos amplio pero en todo caso concreto y previamente delimitado, de principios, objetivos o reglas cuyo acatamiento o respeto la multinacional se compromete a cumplir, imponer, garantizar o asegurar en todo su radio de influencia²⁶⁸.

²⁶⁴ Según destacan, una vez más, I. SCHÖMANN, A. SOBCZAK, E. VOSS y P. WILKE, loc. cit.

²⁶⁵ Esta denominación es utilizada con frecuencia en el sector del metal y la automoción. Muestras de ello las encontramos en los AMI de VOLKSWAGEN, LEONI, PRIM, RENAULT, BMW y ROCHLING. Igualmente, en el sector servicios, el de QUEBECOR.

²⁶⁶ En los casos de los AMI DE TELEFÓNICA, ABILITY e ICOMON.

²⁶⁷ Esta denominación aparece también en algunos AMI del metal, como los de CHRISLER, RHEINMETAL, BOSH y VALOUREC.

²⁶⁸ Esta consideración se colige, como se ha dicho, a partir del contenido de las estipulaciones incluidas en estos instrumentos, de las que fluye de ordinario, a pesar de la amplitud de su formulación, una clara la voluntad de obligarse. Esto incluye, como se ha dicho, a los supuestos en que las partes han preferido dotar al pacto de una denominación que podría ser interpretada como expresiva de un grado menor de compromiso. Así, por citar uno de los supuestos que pudiera parecer más discutible, en el caso de la «Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en VOLKSWAGEN», las partes no

Desde este punto de vista, no parece que pueda dudarse de que los acuerdos marco internacionales se encuentran dotados de fuerza de obligar. Así se desprende, como se acaba de decir, del tenor mismo de los compromisos en ellos contenidos. El problema radica, no obstante, en determinar *a quién y de qué manera* obligan estos instrumentos.

Para responder a ambas preguntas es preciso partir de la peculiar configuración que caracteriza estos acuerdos desde el punto de vista subjetivo. Como es de sobra conocido, los acuerdos marco internacionales han sido suscritos en su totalidad, del lado empresarial, por los representantes de la empresa principal, casa matriz o *holding company* que posee el control o ejerce el liderazgo sobre el resto de sociedades del grupo. Y, del lado de los trabajadores, por una o más federaciones sindicales internacionales de rama de actividad, contando en algunos casos con el respaldo adicional de los comités de empresa europeos o mundiales²⁶⁹ o los sindicatos nacionales del país donde tiene su sede central la matriz²⁷⁰. Este peculiar sistema, fruto esencialmente del pragmatismo, nos coloca delante de un primer elemento de dificultad, al menos a los efectos de imputar a estos instrumentos una naturaleza semejante a la que se atribuye a los convenios colectivos. Y es que, como resulta fácil de advertir, existe una clara falta de correspondencia entre los ámbitos o niveles en los que se desenvuelve la representación de los sujetos negociadores: mientras la patronal es una de nivel empresarial (o, en todo caso, grupal), la de los trabajadores se desenvuelve ordinariamente en el plano sectorial, por más que a veces cuenta con el «refuerzo» de otra a nivel del grupo o de la casa matriz²⁷¹.

Pero esto no es todo. Ni tampoco lo más importante. El auténtico problema radica en el hecho de que los acuerdos marco internacionales han sido suscritos, en realidad, «por dos partes que carecen de poder legal para firmar un documento de tales características»²⁷², como se podrá comprobar a continuación.

optan simplemente por «declarar» la necesidad de avanzar hacia la consecución de determinados «objetivos» en material laboral, sino que los «acuerdan» y prevén la adopción de «medidas» que aseguren su cumplimiento cuando sea necesario. Más clara se presenta la determinación de la exigibilidad de los denominados «Principios de responsabilidad social de DAIMLER-CHRISLER», por citar otro ejemplo que pudiera ser objeto de cuestionamiento, al indicarse de manera expresa ya desde su preámbulo que los mismos «son válidos para todas las empresas del grupo» a «escala mundial». Lo mismo puede concluirse, en fin, en el caso de la «Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en LEO-NI», en la medida en que en ella se señala que los «principios» por ella proclamados «son vinculantes» para esta multinacional «en todo el mundo».

²⁶⁹ La inclusión de los comités europeos o mundiales es frecuente en el caso de los AMI del sector del metal y la automoción, como apunta A. SOB CZAK, «Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas», en K. PAPADAKIS (Editor), *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, p. 152,

²⁷⁰ En este caso la referencia son los AMI de los sectores de la construcción y la madera y de la química, la energía y las minas.

²⁷¹ Vid., en este sentido, A. SOB CZAK, «A propósito del libro de Bob Hepple: 'Labour Laws and Global Trade'», *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2006, núm. 4, p. 765.

²⁷² Nuevamente, A. SOB CZAK, «Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas», cit., p. 153.

Lo anterior adquiere particular evidencia, por llamativo que pudiera parecer a primera vista, en el caso de la representación patronal. Los grupos de empresas de dimensión transnacional constituyen, como se ha afirmado, «una unidad económica que no va acompañada de una paralela unidad jurídica»²⁷³. Esto es así en la medida en que, aún manteniendo una estrecha vinculación orgánica y funcional con las demás, cada una de las sociedades que los integran se encuentra dotada de personalidad jurídica independiente y diferenciada, no sólo de las otras sino de la casa matriz. Y debe ser considerada, por tanto, como la única empleadora de los trabajadores que le prestan servicios. Así las cosas, es obvio que la casa matriz, por más que dirija «por control remoto» la actividad de todas sus filiales, no está en condiciones de celebrar acuerdos, ni individuales ni colectivos, que las vinculen²⁷⁴. Y menos aún que establezcan derechos en favor del personal de éstas. A ello se oponen los principios de relatividad de los contratos y de autonomía jurídica de cada una de las sociedades integrantes del grupo²⁷⁵. En consecuencia, en ausencia de la firma conjunta del acuerdo marco internacional por la casa matriz y todas sus filiales, no es posible considerar que su contenido las obligue o dé lugar a obligación de éstas o derecho alguno que susceptible de ser alegado ante ellas por sus trabajadores. Cualquier filial podría defenderse exitosamente de una pretensión de este tenor alegando que no fue autora del pacto en cuestión ni se encontraba representado por la sociedad que lo suscribió²⁷⁶. El divorcio entre la realidad única de la empresa multinacional y su formalización jurídica adquiere aquí singular dramatismo, al conducir a negar a los instrumentos que vienen siendo analizados, ya de entrada, toda fuerza de obligar, al menos de manera directa, a las filiales de las multinacionales que los suscriben.

Las cosas no son muy distintas tratándose de la representación de los trabajadores. Para empezar, porque las federaciones sindicales mundiales de rama de actividad no sólo no tienen reconocido poder alguno de negociación por las normas laborales nacionales, europeas o internacionales, sino que carecen por lo general de un explícito mandato para negociar un pacto de tales características en nombre y por cuenta de las organizaciones estatales que las componen²⁷⁷. Y menos aún en el de las instancias que actúan en representación directa de los trabajadores que laboran para las filiales que integran los grupos multinacionales. Como consecuencia de ello, lo que dichas federaciones hayan podido estipular de común acuerdo con las casas matrices, no vincula, ni por tanto beneficia, a tales organizaciones. Ni tampoco, claro, a sus representados. A lo anterior se suma, en el caso de la intervención de los comités de empresa europeos, la carencia de poderes explícitos

²⁷³ A. MONTOYA MELGAR, «Empresas multinacionales y relaciones de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1983, núm. 16, p. 487.

²⁷⁴ Vid. A. SOBCZAK, «Codes of conduct in Subcontracting Networks: a Labour Law Perspective», cit., p. 231; y, más recientemente, «Aspectos legales ...», cit., p. 149.

²⁷⁵ Como apunta I. DAUGAREILH, «La contrattazione collettiva internazionale», *Lavoro e Diritto*, 2005, núm. 4, p. 625.

²⁷⁶ Según apunta S. NADALET, «La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese», cit., p. 173.

²⁷⁷ A. SOBCZAK, «A proposito del libro di Bob Hepple: 'Labour Laws and Global Trade'», cit, p. 765.

de negociación con arreglo a la normativa que los regula, que ha optado por configurarlos como meros órganos de información y consulta²⁷⁸, y la imposibilidad de entender que actúan en representación de los trabajadores de las filiales situadas en países no pertenecientes a la Unión Europea. Naturalmente, este último inconveniente, aunque en una dimensión mayor, afecta a la participación de los sindicatos de la sede de la casa matriz, ya que estos representan exclusivamente a los trabajadores de ésta²⁷⁹. Si acaso, la única instancia que sería capaz de solventar todos estos reparos sería el comité mundial, pero solamente en caso de haber sido configurado de manera expresa como un órgano con potestades negociadoras y contar además con un mandato claro en tal sentido de las instancias representativas de los trabajadores en todas las empresas del grupo, cosa que de momento no se ha producido.

En consecuencia, en ausencia, tanto de un mandato negociador claro y expreso en cabeza de los sujetos firmantes de los acuerdos marco internacionales por parte de las filiales y las organizaciones representativas de sus trabajadores, como de una disposición de derecho interno o internacional que atribuya carácter vinculante a sus estipulaciones, no es posible entender que lo dispuesto por estos instrumentos es fuente de obligaciones para las primeras o de derechos para los segundos.

A pesar de lo anterior, como hemos podido comprobar, prácticamente todos los acuerdos marco internacionales suscritos hasta la fecha parten de considerar como su ámbito «natural» de aplicación al grupo multinacional y no sólo a la empresa principal. Las afirmaciones en el sentido de que los principios proclamados por estos acuerdos «son obligatorios para todas las empresas del grupo» o resultan «vinculantes a nivel mundial» para «todas las sociedades» que lo componen, que se leen en algunos de ellos²⁸⁰, no son, en este sentido, sino la manifestación explícita de un planteamiento que, en realidad, subyace al conjunto. Es más, existen incluso acuerdos que, dando un paso más en esta dirección, mencionan directamente a los directivos o responsables de la gestión de sus filiales como los «encargados» o «responsables» de «garantizar» su implementación y cumplimiento²⁸¹.

¿Cómo han de ser interpretadas todas estas previsiones, ya que no pueden ser consideradas fuente directa de deberes u obligaciones en cabeza de los sujetos a los que se encuentran dirigidas?

²⁷⁸ Cfr. la reciente Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, modificatoria de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, que reguló originalmente la materia.

²⁷⁹ En general sobre los distintos supuestos aludidos en el texto, vid. S. NADALET, «Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro», *Lavoro e Diritto*, 2005, núm. 4, p. 685 y, con mayor amplitud, A. SOBCZAK, «Aspectos legales ...», cit., pp. 151-154.

²⁸⁰ Vid., respectivamente, los AMI de CHRISLER y RHEINMETALL.

²⁸¹ Pueden verse, con cláusulas de este tipo, los AMI de CHRISLER, LEONI, RHEINMETALL, EADS y VEIDEKKE.

No parece que sea forzado entender que dichas cláusulas son expresivas de la voluntad de la casa matriz de comprometerse ante las organizaciones sindicales firmantes a garantizar el respeto de lo dispuesto por el acuerdo marco al interior del grupo multinacional sometido a su dirección²⁸². Éste es un resultado que, si bien no se encuentra su alcance por la vía de la creación de obligaciones en cabeza de sus filiales, como antes se vio, puede ser perfectamente alcanzado por la misma sirviéndose de los resortes derivados de la propiedad y el control que ejerce sobre ellas a pesar de su autonomía formal y personalidad jurídica diferenciada. Es decir, haciendo uso de su «influencia dominante», por citar los términos que aparecen en diversos pactos de este tipo.

Lo anterior supone que a través de la firma de un acuerdo marco internacional la empresa multinacional que ordena y dirige la actuación del grupo se obliga a imponer a cada una de sus filiales el respeto de su contenido, poniendo los medios necesarios para ello²⁸³. Unos medios que vendrán dados aquí por la adopción de decisiones, no en el plano contractual, sino en el societario y de la gestión, al amparo de los poderes que le confiere su condición de sociedad dominante o titular de la propiedad de las restantes integrantes del grupo. Desde esta perspectiva, aunque la eficacia de estos pactos no se extiende formalmente más allá del plano de las relaciones entre los sujetos que lo suscriben, su cumplimiento genera la obligación de la empresa multinacional de proyectar sus disposiciones al grupo en su conjunto, con la consiguiente relativización práctica de la diferencia de personificaciones entre las sociedades que lo componen y el reconocimiento implícito de la unidad esencial del proyecto empresarial encarnado por todas ellas.

Por lo demás, con esta configuración, por atípica que pueda parecer, no es posible albergar dudas en torno a la potencial efectividad de las estipulaciones contenidas en los instrumentos analizados. Aunque privados de eficacia directa sobre sus destinatarios últimos, los acuerdos marco internacionales cuentan con el respaldo de una entidad, como es la empresa principal, que dispone de poderes reales y efectivos, no sólo para exigir su acatamiento, sino para imponerlo a sus filiales, recurriendo de ser necesario a medidas coercitivas. Esto determina un peculiar reparto de las responsabilidades derivadas del cumplimiento de estos acuerdos, en la medida en que, aunque las sociedades integrantes del grupo son las llamadas a ejecutar sus mandatos, el deber que de tal modo asumen es uno frente a la empresa dominante, generado en atención a relaciones externas al propio acuerdo marco, y no ante

²⁸² El AMI que recoge de manera más transparente esta idea es el de ARCELOR, cuando introduce el compromiso de la compañía de «poner en marcha los procedimientos y principios definidos en el presente acuerdo, y a integrarlos en la política de las filiales en sus diferentes niveles».

²⁸³ En una dirección semejante, aunque sin hacer referencia a la instrumentalización en tal sentido de los poderes derivados de la propiedad o el control, I. DAUGAREILH, «La contrattazione collettiva internazionale», cit., p. 625 alude a la existencia de «una obligación de hacer y en particular de activar los medios necesarios para tal fin».

las federaciones sindicales internacionales o las instancias representativas de sus trabajadores. Las acciones encaminadas a exigir su respeto, sobre todo si vienen precedidas de una conducta reticente de la filial, deben ser en principio planteadas, así pues, ante la casa matriz, con fin de que sea ella la que, en ejercicio de su influencia sobre la sociedad que controla, le imponga su cumplimiento. Siendo, por tanto, la responsabilidad por la falta de acatamiento del pacto una que se sustancia exclusivamente entre la empresa multinacional y las organizaciones firmantes²⁸⁴.

IV.II.2.3. *La difícil pero necesaria proyección del acuerdo marco a las cadenas mundiales de producción*

Dada su naturaleza y los sujetos que los suscriben, cabría esperar que los acuerdos marco internacionales limiten su ámbito de aplicación al grupo multinacional. No son muchos, sin embargo, los pactos de este tipo que restringen su radio de actuación al espacio controlado de manera directa por la empresa multinacional. Antes bien, la gran mayoría se cuida de introducir alguna previsión dirigida a proyectar su influencia más allá, hacia la red externa de colaboradores, contratistas y socios comerciales que integran las cadenas mundiales de producción o suministro de estas empresas²⁸⁵.

La explicación de esta tendencia a sobrepasar el «mercado de trabajo interno» de la multinacional para tratar de incidir sobre el «mercado de trabajo externo» que lo alimenta²⁸⁶ hay que buscarla en la dinámica de los procesos de producción transnacional. La globalización económica ha traído consigo, como es de sobra conocido, una integración creciente del comercio a escala mundial. Esta integración ha venido acompañada, paradójicamente, de una cada vez más acentuada desintegración de los procesos de producción²⁸⁷. En pocas décadas, las empresas multinacionales han perdido la «corporeidad fabril» que las caracterizaba para asumir el rol de «entidades articuladoras de prestaciones» desarrolladas por diversos sujetos, todos ellos dotados de personalidad jurídica independiente aunque conectados con ellas a través de vínculos societarios, como ocurre en el caso de los grupos de sociedades, o contractuales, como sucede con las redes de subcontratación²⁸⁸.

²⁸⁴ Con todo, en opinión de S. NADALET, «La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese», cit., p. 173, la existencia del acuerdo «podría ser utilizada por un juez nacional para ir más allá de la distinta personalidad jurídica de las sociedades del grupo, considerando que la filial que ha distribuido el documento es al mismo tiempo responsable de su puesta en práctica».

²⁸⁵ El porcentaje de AMI que incluyen cláusulas dirigidas a la red externa de colaboradores de las multinacionales es de aproximadamente el 80 %, como apuntan I. SCHÖMANN, A. SOBCZAK, E. VOSS y P. WILKE, *Codes of conduct ...*, cit., p. 28.

²⁸⁶ Por utilizar nuevamente la terminología de S. NADALET, op. cit., p. 168.

²⁸⁷ Vid. N. HAMMER, «Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial», en K. PAPADAKIS (Editor), *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales*, cit., p. 124, con cita de los trabajos de G. GEREFFI.

²⁸⁸ Para un desarrollo mayor del tema puede consultarse el trabajo referido en *supra* nota 1, pp. 447-451 y la bibliografía allí citada.

En estas condiciones, la sola aplicación del acuerdo marco a las filiales de la multinacional, que integran apenas la primera de las dos formas de vinculación antes aludidas, con ser importante, no está en condiciones de cubrir la totalidad de las actividades que se articulan a su alrededor, ya que excluye a todos aquellos colaboradores que mantienen con ella relaciones de naturaleza contractual en vez de societaria. Y, por tanto, ni asegura a las organizaciones sindicales firmantes la aplicación de los derechos reconocidos por el pacto a todos los trabajadores que intervienen en los procesos de producción vinculados a la multinacional, ni ofrece a esta última la garantía de que en tales procesos no se producirán vulneraciones de esos derechos capaces de dañar su imagen institucional y comercial.

La satisfacción plena de los propósitos que impulsan a las federaciones sindicales mundiales y las casas matrices a suscribir acuerdos marco internacionales pasa, así pues, por el diseño de fórmulas que permitan extender su radio de influencia más allá de los grupos *strictu sensu*, hacia los siguientes eslabones de sus cadenas mundiales de producción. Es más, puede afirmarse que ese objetivo depende en realidad bastante más de que se produzca dicha extensión que de la aplicación de lo pactado al interior del grupo multinacional. Esto es así, antes nada, porque existen numerosos sectores en los que las cadenas de producción están compuestas casi de manera exclusiva por empresas subcontratistas, que son las que se encargan de la realización completa de los procesos de elaboración de los bienes que llevan las marcas de las compañías multinacionales, encargándose la casa matriz, en solitario o con la colaboración de unas pocas filiales, exclusivamente del diseño, la planificación, el marketing y la comercialización. Éste es el caso de los sectores textil y de la confección, en los que las compañías titulares de las marcas se encuentran totalmente apartadas de la fabricación de los productos que comercializan, pero también de muchos otros, como los del calzado, la equipación deportiva, la fabricación de juguetes, etc. Es obvio que en estos sectores, en los que las cadenas de producción se encuentran dirigidas por los compradores en vez de por los fabricantes²⁸⁹, un acuerdo marco restringido al grupo tendría una eficacia puramente simbólica, ya que no se aplicaría en ninguno de los establecimientos en los que se lleva a cabo de manera real y efectiva la producción de los productos comercializados por la multinacional²⁹⁰. Pero es que incluso en los sectores industriales, extractivos y de servicios donde las filiales tienen un peso importante y los grupos multinacionales mantienen el control directo de los procesos de producción por jugar un papel esencial el capital y la tecnología, es decir en las cadenas de producción lideradas por los fabricantes, la colaboración de los proveedores y las redes de subcontratistas está asumiendo una importancia cada vez

²⁸⁹ El empleo de esta distinción en N. HAMMER, «Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial», cit., pp. 124-125.

²⁹⁰ Es por esta razón que, tanto el Código de Conducta como el AMI de INDITEX, una de las empresas líderes del sector textil a nivel internacional, están diseñados para ser aplicados a sus redes de talleres y colaboradores externos y no a la propia compañía.

mayor, llegando en muchos casos a superar su volumen de producción al del entorno de las casas matrices²⁹¹. Limitar el ámbito del acuerdo marco a dicho entorno supondría, por ello, incluso en estos casos, dejar sin cobertura a un segmento importantísimo la actividad productiva vinculada a la cadena de valor controlada por la multinacional.

Por lo demás, tampoco debe perderse de vista que donde el «riesgo reputacional» que las empresas multinacionales buscan conjurar mediante el recurso a los instrumentos que vienen siendo estudiados resulta especialmente patente es en el ámbito de las redes de subcontratación internacional más que en el entorno de los grupos, sujetos al fin y al cabo a su vigilancia y control inmediatos. En este sentido, que empresas de dimensión mundial como CHRISLER, VOLKSWAGEN, BOSH o TELEFÓNICA se comprometan a no recurrir, ellas o sus filiales, al trabajo forzoso, la explotación infantil o las prácticas antisindicales o discriminatorias puede parecer más una estrategia publicitaria que otra cosa, dado su inmenso potencial económico y su enorme visibilidad, que las sitúa permanentemente bajo el foco de atención de la opinión pública y los consumidores. No lo es, en cambio, que estas empresas asuman el compromiso de exigir ese comportamiento a todas las sociedades que con ellas contraten, toda vez que es en el ámbito de las empresas proveedoras y subcontratistas, más pequeñas, menos visibles y más expuestas a la competencia, donde existe verdaderamente el peligro de que dichas violaciones se produzcan. Como se ha afirmado, es a lo largo de las cadenas de valor donde en realidad «se quiebra la cadena de los derechos»²⁹².

La problemática que suscita la aplicación de los acuerdos marco internacionales a los colaboradores externos de las empresas multinacionales es en parte similar y en parte diferente a la que conlleva su exigencia al interior de los grupos liderados por éstas. La principal similitud tiene su origen en la circunstancia de tratarse en ambos casos de sujetos dotados de personalidad jurídica diferenciada de la casa matriz. Esto determina que esta clase de instrumentos no sean capaces de dar lugar a obligaciones directamente exigibles a las sociedades auxiliares y contratistas, de la misma manera que tampoco generan deberes en cabeza de las filiales de la multinacional, como antes se vio²⁹³. En ambos casos, pues, es la casa matriz que ejerce el liderazgo, tanto sobre el grupo como sobre la cadena de suministro, la que ha de asumir en todo caso ante las federaciones sindicales internacionales de rama y los demás sujetos firmantes de estos acuerdos el compromiso de apli-

²⁹¹ Vid., destacando la relevancia de este dato para valorar la efectividad de los instrumentos que se viene estudiando, 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 (consulta del 19/10/2007),

²⁹² W. CERFEDA, «El sindicalismo ante la responsabilidad social empresarial», Cuadernos de Información Sindical, 2005, núm. 63, p. 14.

²⁹³ Como apunta S. NADALET, «La contratazione collettiva ...», cit., p. 623, «en ausencia de firma conjunta por cada uno de los elementos constitutivos del grupo o de la red (...) resulta actualmente poco probable (...) superar la independencia jurídica entre las sociedades y el principio general del efecto relativo de los acuerdos». Vid. también I. DAUGAREILH, «La dimensione globale ...», cit., p. 173.

carlos a tales sujetos, que ostentan frente a ellos la condición formal de terceros, debiendo recurrir para ello necesariamente a herramientas que se sitúan al «exterior» de los mismos.

La diferencia radica en el tipo de relación que la matriz mantiene con sus filiales y con las compañías que, sin ostentar esa condición, se integran en sus cadenas de valor. En el primer caso se trata de una relación permanente de carácter orgánico, marcada por el control que la primera ejerce sobre la propiedad o los órganos de gobierno de las segundas. Aquí es claro que, pese a situarse extramuros del espacio del acuerdo marco, el vínculo existente entre las sociedades es uno de la suficiente consistencia e intensidad como para permitir a la empresa líder garantizar la aplicación por sus filiales de los estándares convenidos. Para ello cuenta con la posibilidad de incidir sobre la dinámica «interna» de éstas últimas mediante decisiones relacionadas con la esfera de su gestión. La situación es diferente tratándose de los contratistas, fabricantes y proveedores externos, ya que la relación que mantienen con la multinacional no es permanente ni orgánica, sino que tiene alcance temporal y naturaleza contractual, al basarse en la atención de encargos o pedidos concretos de la matriz o sus filiales, bien que con una asiduidad superior a la que se produciría de tratarse de sociedades no articuladas desde el punto de vista económico. Así, aunque los lazos entre los miembros de estas redes tengan por lo general una vigencia mayor que los de mercado por tratarse de empresas con un importante grado de integración económica, son bastante menos intensos e incisivos que los nexos de carácter jerárquico que existen entre una matriz y sus filiales²⁹⁴. Y, desde luego, no permiten a la multinacional condicionar «desde dentro», es decir incidiendo sobre su gestión, el funcionamiento de sus colaboradores.

Esto no significa, naturalmente, que las empresas multinacionales no puedan condicionar la conducta de sus socios comerciales, reconduciéndola de ser necesario a cauces respetuosos del acuerdo marco que han suscrito. Las relaciones al interior de las redes de colaboradores de las multinacionales conforman, como se ha apuntado, un universo de culturas contractuales semiautónomas, basado en la articulación de relaciones orgánicas, cooperativas y de solidaridad a las cuales subyace «una invasiva y omnipresente dominación jerárquica»²⁹⁵. Lo que ocurre es que ese control, que puede presentar una intensidad mayor o menor según los casos pero debe existir siempre para poder hablar con propiedad de la pertenencia del sujeto a la red, no se instrumentaliza en términos jurídicos a través de cauces societarios sino más bien contractuales. Es decir, mediante la suscripción de una sucesión de contratos que dan lugar a la inserción de la empresa auxiliar o el contratista dentro del proceso global de producción gobernado por la multinacional. El resultado es un control más *de facto* que *de jure*, vale decir más económico

²⁹⁴ Conforme destaca A. SOBCZAK, «Codes of conduct ...», cit., p. 226.

²⁹⁵ Vid. nuevamente A. SOBCZAK, loc. cit, con cita de R. GORDON.

que jurídico, aunque igualmente capaz de permitir a quien ejerce el liderazgo dentro de la red influir sobre la manera de actuar de sus demás integrantes. Para ello sólo es preciso que la multinacional se decida a instrumentalizar en un sentido favorable al respeto de las previsiones del acuerdo marco los vínculos contractuales que mantiene con sus colaboradores, convirtiendo su respeto en un factor determinante, condicionante o, en todo caso, favorecedor del establecimiento o la permanencia de la relación comercial con ellos. Entonces el contrato mercantil se convertirá en un instrumento de garantía del cumplimiento del acuerdo marco, estando en condiciones de ejercer una presión consistente en tal dirección²⁹⁶.

La posibilidad de imponer el respeto del acuerdo marco a los colaboradores externos es, de tal modo, real. No obstante, se encuentra rodeada de dificultades muy superiores a las que se presentan cuando de lo que se trata es de garantizar su aplicación por las empresas del propio grupo. Para empezar porque, como se ha destacado, la presión que la multinacional está en condiciones de ejercer sobre dichos sus socios comerciales es siempre una presión «externa», dirigida a condicionar la conducta de un tercero sobre cuyas decisiones no se ejerce ninguna influencia directa. A ello hay que añadir que los centros de producción en los que deberá ejecutarse lo pactado, además de estar situados por lo general en regiones o lugares muy distantes de la sede central de la compañía, tampoco se encuentran sometidos a su vigilancia inmediata. Y, sobre todo, el hecho de que las cadenas de producción no necesariamente se detienen en los colaboradores directos de las empresas multinacionales o sus filiales, que suelen ser empresas de dimensión mediana o grande que trabajan para una o unas pocas marcas, sino que pueden comprender varios niveles más de contratistas o suministradores, que no tienen ya relación contractual directa con la multinacional o sus filiales, sino solamente con el que ocupa el nivel superior²⁹⁷.

Garantizar la «trazabilidad social» de los productos de las multinacionales a lo largo de sus cadenas de suministro²⁹⁸ requiere, de este modo, no sólo exigir la aplicación de los acuerdos marco a organizaciones sobre cuyas decisiones no ejercen una influencia directa y cuyos centros de actividad suelen estar muy alejados de la sede central, sino extenderla a una gama indeterminada de sujetos²⁹⁹, compuesto por todos aquellos que se integren en alguno de los sucesivos eslabones de las mismas. Ello es posible, naturalmente, si los mecanismos que garantizan la aplicación de acuerdo marco a la primera línea de suministro se extienden a las siguientes, convirtiendo el respeto de las condiciones laborales garantizadas por el mismo en un requi-

²⁹⁶ En la misma dirección vid. I. DAUGAREILH, «La contrattazione collettiva ...», cit., p. 625 para quien de lo que se trata es de introducir en los acuerdos comerciales cláusulas que retomen las obligaciones contenidas en los acuerdos marco.

²⁹⁷ Véase, sobre este particular, las observaciones de I. BOIX, «Los derechos del trabajo ...», cit., p. 2.

²⁹⁸ Por decirlo con palabras de W. CERFEDA, «El sindicalismo europeo ...», cit., p. 14.

²⁹⁹ Conforme observa S. NADALET, «La dimensione globale ...», cit., p. 169.

sito que los socios comerciales de la multinacional han de exigir, a su vez, a quienes colaboren con ellos, dando lugar así a una suerte de un juego «en cadena» responsabilidades contractuales³⁰⁰. No obstante, esto plantea, como salta a la vista, dificultades muy superiores a las ya apuntadas con carácter general.

Son seguramente estas dificultades las que conducen las empresas multinacionales a adoptar una actitud bastante más cautelosa frente a sus colaboradores externos que la que mantienen cuando se trata de imponer el respeto de los acuerdos marco a sus filiales. Ésta se refleja en la gran diversidad de cláusulas que sobre la vinculación de proveedores y contratistas se registran en estos instrumentos, así como en la heterogeneidad de los niveles de compromiso que las mismas traslucen.

El nivel más bajo de empeño, descontando aquellos acuerdos marco que no se refieren a la cuestión, viene dado por la introducción de una obligación de mera información sobre la existencia del pacto, no acompañada de ninguna exigencia adicional, que se registra de manera aislada en algún instrumento de este tipo³⁰¹. Más frecuente es, en cambio, que las multinacionales asuman un «deber de influencia» sobre sus socios comerciales, encaminado, no tanto a exigirles su cumplimiento como a fomentar que se ajusten de forma voluntaria a sus reglas o se guíen por políticas empresariales basadas en «principios similares»³⁰².

Las fórmulas elegidas para ello son variadas y portadoras además de diversos matices en cuanto al grado de compromiso que conllevan. Desde las más laxas, que se conforman con afirmar que la multinacional «apoya y anima», «estimula», «favorece», «promueve» o «valora» que sus socios comerciales «tengan en cuenta» en sus actividades los contenidos del acuerdo marco³⁰³; hasta otras, algo más exigentes, que señalan que la misma «pide» o «espera» que sus colaboradores lo «apliquen»³⁰⁴, «tratará de convencerlos» de que lo hagan³⁰⁵ o «ejercerá su influencia» y «los apoyará»³⁰⁶ con tal pro-

³⁰⁰ Como apunta I. DAUGAREILH, «La contrattazione collettiva ...», cit., p. 625, en estos casos el acuerdo marco estará en condiciones de ser aplicado «por efecto de los mecanismos contractuales en cadena».

³⁰¹ Es el caso, únicamente, del AMI de SKANSKA, donde simplemente se afirma que «los proveedores también deben ser informados de este acuerdo».

³⁰² La caracterización de estas cláusulas como generadoras de una «obligación de influencia» es propuesta por 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, p. 208, y 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, p. 390.

³⁰³ Cláusulas de este tenor se pueden encontrar en los AMI de CHRISLER, VOLKSWAGEN, RHEINMETALL, LEONI, PRIM y ROCHLING (apoyar y animar), GEA (estimular), LUKOIL, STATOIL y NORSKE (favorecer), ITALCEMENTI (promover) y MERLONI (valorar).

³⁰⁴ Según se lee en los AMI de VALOUREC, de un lado, y de STABILO y WILKHAHAN, del otro.

³⁰⁵ En palabras del AMI de OTE.

³⁰⁶ De acuerdo con la redacción de los AMI de AKER e IKEA.

pósito, bien que sin poner de manifiesto las consecuencias que tendría la no adhesión o la falta de respeto a los principios reconocidos por el acuerdo³⁰⁷.

En todos estos casos nos encontramos, como se acaba de indicar, delante de cláusulas generadoras de deberes de mera influencia en cabeza de la empresa multinacional, que exigen de ella, no la garantía de la adhesión de sus suministradores y contratistas, sino el mantenimiento de una actitud diligente en cuanto a la promoción de su adhesión al acuerdo o el respeto de principios similares, a la que es en principio extraña la adopción de medidas coercitivas y la asunción de cualquier responsabilidad en caso de no obtenerse ese resultado. El espacio se abre más bien a medidas de acción positiva, que favorezcan el compromiso voluntario de los socios comerciales con el acuerdo marco.

Éste es un paso que dan un buen número de acuerdos marco, en particular del sector del metal y la automoción, que complementan el citado deber de influencia con la expresa indicación de que el respeto de las previsiones del acuerdo marco constituirá el «fundamento» o una «base favorable» o «ventajosa» para el establecimiento de «una asociación» o «relaciones duraderas» o «provechosas en el futuro» con la multinacional³⁰⁸. La presencia de este tipo de cláusulas presupone la existencia de la vocación de esta última de primar en sus relaciones comerciales aquellas sociedades auxiliares y contratistas que atiendan a las acciones de fomento antes indicadas, aunque sin asumir un deber jurídico en tal sentido. Nuevamente, el cumplimiento de la obligación se resuelve en el plano de la diligencia antes que en el del resultado, lo cual no quiere decir que este tipo de estipulaciones no puedan ser eficaces si la compañía asume de forma seria y decidida ese compromiso y obra en consecuencia, favoreciendo relaciones estables con los socios que demuestran una actitud consecuente hacia el acuerdo y restringiendo el contacto con los que no actúen de igual manera.

El salto hacia un auténtico deber jurídico de exigir el respeto de su contenido lo da otro importante grupo de acuerdos marco que convierte su acatamiento en una condición o requisito para el establecimiento o la permanencia de la relación comercial con los proveedores y contratistas. El pacto se incrusta o inserta, de este modo, en las relaciones contractuales entre la multinacional y sus socios³⁰⁹, con el propósito de servirse de éstas como «palanca» para proyectar su aplicación a la cadena de valor, en la línea de la posibilidad apuntada páginas atrás.

³⁰⁷ Como apuntan críticamente I. SCHÖMANN, A. SOB CZAK, E. VOSS y P. WILKE, *Codes of conduct and internacional...*, cit., p. 29.

³⁰⁸ Puede verse, recurriendo a formulaciones del tenor de las citadas, los siguientes AMI, todos ellos del sector del metal y la automoción: CHRISLER, VOLKSWAGEN, RHEINMETALL, LEONI, PRIM, RENAULT, ROCHLING, BMW y ARCELOR. Más allá, recogen este planteamiento los AMI de STABILO, WILKHAHAN, UMICORE y FRANCE TELECOM.

³⁰⁹ Como apunta S. Nadalet, «La dimensione globale ...», cit., p. 177.

Ésta es una previsión que en los últimos años se encuentra presente en cada vez más instrumentos de este tipo, bien con un alcance general o bien de manera singularizada para un núcleo especialmente cualificado de sus disposiciones, vinculado por lo general con la garantía de condiciones básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo o con el respeto de los derechos laborales fundamentales proclamados por la Declaración de la OIT de 1998.

La consideración del respeto del acuerdo marco como condición para el establecimiento de relaciones comerciales con la multinacional aparece recogida de diversas maneras. Hay algunos que indican que el «cumplimiento» de la totalidad de sus disposiciones o el «respeto» o el «compromiso» con una parte singularmente relevante de ellas constituye «criterio de selección» o incluso «criterio determinante de selección» de los proveedores³¹⁰. En otros casos, lo que se hace establecer específicos deberes en tal sentido en cabeza de la multinacional, sean éstos de naturaleza positiva o negativa. Lo primero ocurre cuanto se señala que la compañía «contratará sólo a los contratistas, subcontratistas y proveedores que respeten» el contenido del acuerdo marco³¹¹, o que se propone «sólo colaborar» con aquellos que lo «reconocen y aplican»³¹²; mientras que lo segundo sucede cuando se afirma que la misma «no contratará» empresas «que deliberadamente violen» los principios estipulados en el acuerdo marco³¹³, «se abstendrá de utilizar los servicios» de aquellos que no los «respeten»³¹⁴ o «no utilizará a sabiendas» a aquellos que «conscientemente» los «violan»³¹⁵.

En otro grupo de acuerdos marco, menos numeroso, la atención se desplaza del inicio de la relación contractual a su desenvolvimiento, mediante la previsión de una obligación de vigilancia o control de la multinacional sobre sus colaboradores. Así ocurre cuando se afirma que ésta «requerirá» a los mismos para «que aporten pruebas razonables» de que «respetan» los derechos laborales básicos consagrados por el acuerdo marco³¹⁶ o se señala que «las empresas del grupo «se cerciorarán sistemáticamente de que los contra-

³¹⁰ Vid. los AMI DE EADS, RENAULT y PSA PEUGEOT CITROËN, el primero con alcance general y los dos restantes en relación con lo pactado en materia de prevención de riesgos profesionales y prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil y en materia de «derechos humanos», respectivamente.

³¹¹ Conforme se lee en el AMI de IMPREGILO. En el mismo sentido puede verse también el AMI de VOLKERWESSELS.

³¹² De acuerdo con la redacción del AMI de STAEDTLER. Más ambiguo es el AMI de LAFARGUE, que se conforma con señalar que la empresa «procurará» utilizar los servicios de aquellos colaboradores que cumplen con dichos criterios. Como puede apreciarse, en todos los casos citados en esta nota y la precedente los AMI afectan a empresas del sector de la construcción y la madera.

³¹³ Esta previsión aparece en el AMI de ELANDERS, bien que precedida de la indicación, que contribuye a morigerar su pretendido carácter vinculante, de que ello ocurrirá «en tanto sea posible».

³¹⁴ La fórmula se recoge en el AMI de ROYAL BAM.

³¹⁵ En la redacción del AMI de QUEBECOR.

³¹⁶ Éste es el caso del AMI de CHIQUITA, donde se añade, de todas formas, que «las partes convienen en que la efectiva aplicación de esta disposición depende de diversas condiciones, por ejemplo, el relativo grado de influencia de CHIQUITA sobre sus proveedores y la disponibilidad de suministros apropiados que sean comercialmente viables».

tistas a los que recurren» se ajustan a dicha exigencia³¹⁷. El corolario de este tipo de estipulaciones no puede ser otro, como es evidente, que la adopción de medidas correctoras por parte de la multinacional cada vez que son incumplidas. E incluso la ruptura de la relación comercial en caso de que las mismas no sean eficaces y se revele una voluntad deliberada de los socios de no respetar los derechos que son objeto de garantía. No obstante, ésta es una previsión que no aparece recogida, al menos de forma expresa, en los pactos que las incluyen.

Más frecuente es, con todo, que el acento venga puesto, antes que en el deber de la multinacional de seleccionar a sus colaboradores, en la obligación de éstos de respetar el contenido de los acuerdos, asumirlo o adherirse a ellos. Nuevamente, las formulas utilizadas aquí son variadas, aunque todas expresivas de la misma idea: para integrarse en las cadenas mundiales de producción lideradas por la sociedad titular de la marca, los contratistas y suministradores deberán asumir ante ella el compromiso de acatar lo dispuesto por el acuerdo marco. Así, puede afirmarse que la multinacional «planteará a las empresas que pretendan la adjudicación de contratos de obras o servicios» por sociedades integrantes del grupo «la necesidad de atenerse» a los principios recogidos por el acuerdo marco³¹⁸ o que la misma «requiere» a sus «socios contractuales» que lo «apoyen»³¹⁹. E incluso señalarse, de manera más explícita, que «al inicio de las relaciones comerciales» y «en la adjudicación de contratos» se planteará «la condición de aceptación» del acuerdo³²⁰, que la empresa incluirá en los contratos con los suministradores «cláusulas apropiadas» y los requerirá «llenar un cuestionario relacionado con su conformidad con las cláusulas del acuerdo»³²¹ o que la misma «asegurará» que el acuerdo sea objeto de adhesión por cualquiera de los socios contractuales que se encuentren de cualquier modo en relación con su actividad económica³²².

Todas las cláusulas de este segundo gran bloque, y muy en particular las dos últimas, ponen el acento en la «contractualización» del acuerdo marco, derivada de la aceptación de su contenido por los contratistas o el condicionamiento de su pertenencia a la cadena de producción a su respeto, y el empleo de la misma como garantía de su exigibilidad. Efecto de esta proyección al plano de la relación mercantil es la generación de un deber jurídico de cumplimiento de su contenido, que habilita a la multinacional a reaccionar frente a los comportamientos que no ajusten a él en el ámbito de

³¹⁷ El texto pertenece al AMI de ELECTRICITÉ DE FRANCE, que lo refiere, de manera más general, a la comprobación de que los contratistas «realizan un trabajo de buena calidad, acatando la legislación local y la normativa internacional vigente (por ejemplo, en lo referente a la prohibición de trabajo infantil)».

³¹⁸ En la fórmula utilizada por el AMI de TELEFÓNICA.

³¹⁹ Conforme hacen el AMI de BALLAST NEDAM.

³²⁰ Según la precisa fórmula empleada por el AMI de WILKHAHAN.

³²¹ Esta doble exigencia aparece en el AMI de STAEDTLER.

³²² De acuerdo con la formulación empleada por el AMI de HOCHTIEF.

dicha relación, exigiendo a los socios comerciales la adopción de medidas correctoras e incluso optando por la suspensión o resolución de la misma en supuestos especialmente graves. Todo incumplimiento del acuerdo marco es susceptible de ser considerado, en este sentido, un incumplimiento del contrato mercantil al que pueden anudarse las consecuencias propias de éste³²³.

Este plano de las sanciones, finalmente, es el elegido por algunos acuerdos marco para situar su cumplimiento por los contratistas y colaboradores externos en el terreno de la obligatoriedad o reforzar la efectividad de su aplicación. En estos casos se suele hacer referencia a la posibilidad de que la multinacional penalice a los mismos con la «rescisión» o «resolución» de sus contratos³²⁴, la «retirada del panel» o la «interrupción» o el «cese» de sus relaciones comerciales³²⁵, bien que no ante cualquier incumplimiento, sino solo frente a aquellos que, además de ser especialmente graves y no haber sido corregidos luego de una advertencia o la adopción de medidas correctoras de menor entidad, afecten a determinadas disposiciones, a las que las partes conceden una relevancia singular. Mención especial merecen aquí, dependiendo de los casos, las violaciones de «los derechos humanos» en general, de «las normas básicas internacionales adoptadas por la OIT», de los convenios de esta organización sobre trabajo forzoso y trabajo infantil, de «las exigencias sobre seguridad y salud de los trabajadores», la «protección medioambiental» o incluso de cualquiera de todas ellas³²⁶.

Debe advertirse, con todo, que este tipo de cláusulas conllevan la introducción de una verdadera condición resolutoria en los contratos de las empresas colaboradoras únicamente cuando hayan sido incorporadas a éstos o el acuerdo marco cuente con la adhesión de las mismas³²⁷. En caso contrario, serán expresivas sólo de un compromiso de proceder a la adopción de las medidas descritas, asumido por la multinacional ante las organizaciones firmantes, no vinculante en principio para sus socios comerciales. La suspensión o ruptura de la relación comercial puede así venir exigida y ser legítima desde la perspectiva del acuerdo marco, pero no de los contratos mercantiles suscritos por ésta, pudiendo por tanto generar responsabilidades en

³²³ Apuntan también en esa dirección, aunque sin configurar la asunción del pacto como una condición para el establecimiento de relaciones contractuales, el AMI de RENAULT, en el que se indica que la empresa «informa a sus proveedores» de su contenido, «invitándolos a adherirse al mismo», y el de ENI, donde se afirma que, «por lo que concierne a las actividades asignadas a terceros», ésta sociedad «intentará encontrar, en el ámbito de las relaciones contractuales existentes, oportunas fórmulas a garantía de eventuales violaciones». Con todo, debe advertirse que, una vez producida la adhesión, su funcionamiento no difiere del descrito.

³²⁴ En la terminología utilizada, respectivamente, por los AMI de MERLONI y ARCELOR.

³²⁵ Conforme indican, sucesivamente, los AMI de PSA PEUGEOT CITROËN, RHODIA y ELECTRICITÉ DE FRANCE.

³²⁶ Véase, sucesivamente, los AMI de PSA PEUGEOT CITROËN, BOSH, MERLONI y ELECTRICITÉ DE FRANCE. La referencia conjunta a todos los bloques de materias aludidos por los anteriores se hace en el AMI de RHODIA.

³²⁷ Como apunta R. TASCÓN LÓPEZ, *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Madrid, Ediciones CEF, 2008, p. 106.

este ámbito. Ésta es una consecuencia que sólo puede ser evitada, según se ha dicho, mediante la incorporación del deber de respeto de los principios y derechos consagrados por el acuerdo marco a la relación contractual con los colaboradores externos, bien recabando su aceptación o bien incluyendo en sus contratos cláusulas que prevean dicha obligación y anuden a su incumplimiento las consecuencias previstas por el mismo.

El amplio y variado abanico de cláusulas de «proyección» del contenido de los acuerdos marco internacionales hacia las cadenas mundiales de producción que hasta aquí ha sido reseñado se encuentra lastrado, no obstante, por una importante limitación. Ésta se relaciona con su ámbito potencial de aplicación, que se restringe por lo general al primer eslabón de dichas cadenas, es decir a los colaboradores o contratistas directos de las empresas multinacionales y sus filiales. Quienes ocupan los restantes niveles quedan, de tal modo, fuera de su espacio de influencia, pese a desarrollar igualmente actividades integradas en el proceso productivo global de la principal. Y a que respecto de ellos el riesgo de violaciones de los derechos que se busca proteger resulta tanto o más patente que en los superiores, como se dejó dicho.

Lo anterior es algo que las multinacionales han tratado de dejar claro desde un inicio un buen número de acuerdos marco que se cuidan de señalar que los concernidos por estas cláusulas son «sus» proveedores, contratistas, suministradores o socios comerciales³²⁸. No obstante, el mismo planteamiento se encuentra implícito en los demás, en la medida en que sólo quienes hayan contratado directamente con la matriz o alguna de sus filiales pueden ser considerados, con propiedad, socios comerciales de éstas.

De todas formas, a despecho de la mayor dificultad que supone esta exigencia, hay algunos acuerdos marco que se cuidan de incluirla de forma expresa. Esta proyección hacia los «suministradores de los suministradores», como se los ha denominado³²⁹, se instrumentaliza por lo general a través de la indicación de que los contratistas y colaboradores externos que se sitúen en la primera línea de la cadena de suministro deberán comprometer, a su vez, a quienes colaboren con ellos a respetar o adherirse al pacto, dando lugar a través del «encadenamiento» de contratos que de tal modo se produce a una aplicación «en cascada» del mismo. En algún caso esta previsión es incluida con carácter puramente recomendatorio, al señalarse que la multinacional «pide a sus proveedores un compromiso similar» al asumido por ellos «respecto a sus propios proveedores y subcontratistas»³³⁰. En otros, sin

³²⁸ Puede verse, como ejemplos de AMI de diversos sectores que incluyen esta referencia, los de CHIQUITA, RHODIA, STABILO, ARCELOR, VOLKSWAGEN, RHEINMETALL, GEA, BMW y PRIM, entre otros muchos. Más explícito es el caso de DANONE, que se cuida de aclarar que su compromiso de cumplir el acuerdo sobre «principios sociales fundamentales» suscrito con UITA abarca sólo a «sus proveedores y contratistas principales».

³²⁹ Por I. SCHÖMANN, A. SOB CZAK, E. VOSS y P. WILKE, *Codes of conduct...*, cit. p. 30.

³³⁰ El texto pertenece al AMI de PSA PEUGEOT CITROËN.

embargo, se la dota de obligatoriedad. Así, cuando se señala 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 «le impuso a él mismo»³³¹ o que la multinacional requiere de sus colaboradores directos que «garanticen que cualquiera de sus socios contractuales que se encuentren de alguna forma activos en las actividades de negocio» vinculadas a ella «se adhieran» al acuerdo³³². Existe incluso un acuerdo marco que incluye el compromiso directo de la multinacional respecto del «cumplimiento de los derechos humanos y laborales fundamentales» por él consagrados «en su cadena de producción para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados» por ella o «por sus fabricantes y/o talleres externos»³³³. El mecanismo jurídico a través del cual se instrumenta esta garantía está representado, de todos modos, también por la adhesión de dichos colaboradores a los compromisos asumidos por la multinacional y la exigencia de que «promuevan su responsabilidad», asegurando que «tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares» proclamados³³⁴.

IV.II.2.4. *Los desafíos de futuro de una herramienta todavía en fase de construcción*

Luego del análisis desarrollado en los apartados precedentes no es difícil concluir que los acuerdos marco internacionales representan en la actualidad bastante más que meras declaraciones de intención favorables al respeto un núcleo básico de derechos laborales por parte de las empresas multinacionales. En realidad, como se ha puesto de manifiesto, estos pactos constituyen ahora mismo el único instrumento capaz de superar la barrera representada por la soberanía de los Estados³³⁵, garantizando la aplicación de las normas internacionales del trabajo en las que suelen estar basados, si no a todos los trabajadores el mundo, al menos al conjunto de los que participan en los mismos procesos productivos globales, sin importar su ubicación geográfica o la personificación del sujeto para el que desarrollan su labor.

El mecanismo utilizado para conseguir esta inusual proyección no forma parte, como se habrá podido constatar también, del arsenal de soluciones a través de las cuales los ordenamientos nacionales han optado por reforzar

³³¹ Según se lee en el AMI de ELECTRICITÉ DE FRANCE.

³³² Vid., con redacción muy similar, los AMI de HOCHTIEF y BALLAST NEDAM.

³³³ Se trata del AMI de INDITEX, único suscrito de momento en el sector textil y de la confección, en el que predominan los códigos de conducta de carácter unilateral.

³³⁴ Este compromiso se articula a través de la exigencia de adhesión al Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de INDITEX, que es el instrumento en el que se enumeran los principios y derechos que éstos deberán respetar en relación con su personal, siendo el AMI más bien una herramienta de garantía de la aplicación del primero basado en la colaboración de las organizaciones sindicales.

³³⁵ Como apunta A. PERULLI, «Corporate social responsibility e diritto del lavoro», en A. PERULLI (Director), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Matelica, Halley Editrice, 2007, p. 107.

la efectividad de los productos de autonomía colectiva, haciéndolos vinculantes para los trabajadores y empresarios individualmente considerados. Antes bien, en ausencia de cualquier disposición de derecho internacional, comunitario o interno que les reconozca poder para obligar, estos instrumentos se han inclinado por introducir soluciones pragmáticas, aunque susceptibles igualmente de ofrecer resultados positivos, basadas en la instrumentalización de la relación orgánica o comercial que las multinacionales mantienen con las sociedades que intervienen en la fabricación de sus productos. Esto supone, como es obvio, una «mercantilización» de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, que conecta con la función de medios de control del *dumping* social y la competencia desleal que puede asignarse a estos pactos. No obstante, tampoco debe perderse de vista que los mismos promueven una paralela «laboralización» de las relaciones comerciales internacionales, que favorece la consideración del respeto de dichas normas como elemento condicionante de su desenvolvimiento. Estos instrumentos «recuperan» así, aunque proyectado a un plano distinto, su papel esencial de medios de garantía de unas condiciones laborales básicas para todos los trabajadores a nivel global.

Otro rasgo que trasciende del examen del conjunto de acuerdo marco internacionales negociados hasta la fecha es la emergencia de una clara tendencia a proyectar sus previsiones más allá del ámbito sujeto al control directo de las multinacionales, hacia sus redes de socios y colaboradores externos, incluyendo además cláusulas que buscan garantizar su acatamiento y no sólo promoverlo. La presencia cada vez más frecuente de este tipo de estipulaciones es un claro indicador de la creciente necesidad de regular de una manera más efectiva las condiciones de trabajo aplicables en las cadenas de producción gobernadas por estos conglomerados de dimensión global³³⁶. Pero también expresión de que esa regulación se encuentra ya en proceso de construcción y cuenta además con puntos de referencia dignos de ser tomados en cuenta.

Con todo, a pesar de estos avances, el gran desafío de futuro de los acuerdos marco internacionales, en el que éstos se juegan su credibilidad, sigue estando representado por la garantía de su aplicación a lo largo de las cadenas globales de valor. Y en particular de aquellas que se articulan en torno a compradores, que son las que se basan, como se dejó dicho, en la disociación entre el control y la producción, de forma que la multinacional se encuentra apartada de los lugares en los que elaboran los bienes que llevan sus marcas³³⁷. Es cierto que la presencia misma de cláusulas de impacto sobre toda la red es capaz de favorecer un peculiar proceso de «osmosis», por el cual la cultura empresarial que a ellas subyace es capaz de ir impregnan-

³³⁶ Conforme destacan I. SCHÖMANN, A. SOBCZAK, E. VOSS y P. WILKE, *Codes of conduct...*, cit, p. 31.

³³⁷ Véase, en esta dirección, las atinadas observaciones de N. HAMMER, «Acuerdos marco internacionales ...», cit., pp. 120, 125 y 136-139.

do poco a poco a sus colaboradores hasta «cristalizar» en el compromiso de éstos con los valores que representan³³⁸. Aún así, las cadenas de producción son demasiado largas y complejas en estos casos como para que esa benéfica influencia, de existir efectivamente, pueda llegar a todos sus eslabones. E incluso para poder ser controladas con facilidad³³⁹. De allí que, al lado de la necesidad de ir extendiendo cada vez más el radio de acción de las cláusulas de los acuerdos marco, con el fin de llegar a abarcar en toda su extensión las redes mundiales de suministro, sea preciso desarrollar herramientas o mecanismos novedosos de verificación de su respeto. Una tarea que, al menos de momento, no ha merecido el mismo esmero por parte de los sujetos que negocian estos pactos, que han optado por centrar sus esfuerzos, seguramente con buen criterio, en la tarea primaria y esencial de proyectar su exigibilidad más allá de los confines del grupo multinacional. La necesidad social existe, y la tendencia a prestarle atención también, por lo que es razonable esperar que en el futuro puedan darse pasos en esa dirección que complementen lo avanzado hasta el momento.

IV.II.3. CONTENIDOS DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES: LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE CARÁCTER LABORAL

ÁNGELES CEINOS SUÁREZ*

IV.II.3.1. *Cuestiones preliminares*

Como reza en el título de este apartado, su objeto de estudio es el contenido de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI, en adelante), instrumentos de carácter internacional, que desde hace ya varios años vienen negociándose con el fin de garantizar los derechos laborales en el seno de las empresas cuyo ámbito supera el territorio de un país³⁴⁰. A la hora de firmar este tipo de Acuerdos suelen estar implicados diversos sujetos, en concreto las direcciones centrales de los grupos multinacionales, las federaciones internacionales de rama de los sectores productivos que correspondan y los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores de la casa matriz o del grupo en su conjunto. Los AMI, como ya se ha tenido la oportunidad de ver, son instrumentos que tienen cada vez más relevancia de cara a la regulación de

³³⁸ Como destaca R. TASCÓN LÓPEZ, *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, cit., p. 106, citando a M. WALSH y S. SAGER.

³³⁹ Vid., poniendo de manifiesto estas dificultades, A. MERINO SEGOVIA, «Mecanismos de regulación de la responsabilidad social de las empresas europeas», cit., p. 375.

* Profesora Contratada Doctor. Universidad de Oviedo.

³⁴⁰ Así los define W. SANGUINETI RAYMOND, «Globalización y regulación colectiva de las condiciones de trabajo: los derechos básicos de los trabajadores en los sectores deslocalizados», AA.VV., *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, pág. 460.