

LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN LABORAL TRANSNACIONAL DE LAS MULTINACIONALES ESPAÑOLAS: UNA VISIÓN DE CONJUNTO

Wilfredo Sanguinetti Raymond
Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca *

Sumario: I. La construcción de la dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española y sus instrumentos. II. Manifestaciones de la praxis reguladora transnacional de las multinacionales españolas. 1. Normas de empresa y cláusulas convencionales reguladoras de la movilidad geográfica internacional. 2. Códigos de conducta para directivos y trabajadores del grupo multinacional. 3. Redes sindicales y sistemas de interlocución de ámbito transnacional. 4. Acuerdos marco internacionales. 5. Códigos de conducta para proveedores y contratistas. 6. Sistemas de verificación del desempeño laboral de proveedores y contratistas.

Resumen: La construcción de instrumentos de gestión laboral transnacional, dirigidos a hacer frente desde su esfera de autonomía a las muy diversas necesidades generadas por su funcionamiento integrado a escala global, constituye uno de los elementos más novedosos que han acompañado al proceso de expansión internacional emprendido por las empresas españolas en las últimas décadas. El presente artículo sintetiza los resultados más relevantes de una amplia investigación realizada sobre esos instrumentos, identificando cada una de sus distintas manifestaciones y poniendo de relieve la problemática a ellas asociada.

Palabras clave: acuerdo marco internacional, código de conducta, empresa multinacional, movilidad geográfica internacional, responsabilidad social corporativa

* El presente artículo sintetiza parte de los resultados del Proyecto de Investigación “La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española y sus instrumentos” financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (Referencia DER 2011-23190), del cual el autor ha sido investigador principal. De forma completa, dichos resultados aparecen recogidos en las siguientes obras colectivas: W. SANGUINETI RAYMOND (Director), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2014, y W. SANGUINETI RAYMOND (Director), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2015. Fue publicado originalmente en *Trabajo y Derecho*, 2015, número monográfico 1 sobre “Transnacionalización del Derecho del Trabajo y empresas multinacionales”, coordinado por W. SANGUINETI RAYMOND.

I. La construcción de la dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española y sus instrumentos

La economía española ha experimentado a lo largo de las últimas décadas constantes y profundos cambios en todos los órdenes. Entre ellos ocupa sin duda un lugar de singular relieve el relativo a la posición de sus empresas dentro de la economía internacional. En poco más de veinte años las empresas españolas, hasta hace no mucho tiempo volcadas hacia un mercado interior altamente protegido, han llevado a cabo un exitoso proceso de expansión internacional que les ha permitido asumir una presencia destacada en una diversidad de actividades a nivel mundial. Dirigido en un primer momento hacia América Latina y protagonizado principalmente por grandes bancos (Santander y BBVA) y antiguas empresas públicas de los sectores de las telecomunicaciones (Telefónica), el petróleo y el gas (Repsol y Gas Natural) y la energía (Endesa, Iberdrola, Unión Fenosa), este proceso se ha extendido en una segunda etapa, que abarca casi toda la década pasada, a Europa, América del Norte e incluso, aunque en menor medida, a Asia, pasando a incluir empresas de orígenes y actividades diversos, se trate de la construcción (Ferrovial, Acciona, ACS, FCC, OHL), el turismo (NH Hoteles, Meliá), la alimentación (Nutrexpa, Chupa Chups) o la confección (Inditex, Mango, Adolfo Domínguez). Solo la crisis económica iniciada en 2008 ha hecho posible su ralentización.¹

Para alcanzar este resultado, vital por otra parte para su propia subsistencia en el marco de la apertura a la competencia iniciada con la integración de España en las Comunidades Europeas, las empresas españolas han debido superar importantes desafíos en muchos ámbitos, sin contar en la mayor parte de los casos con experiencias previas que pudieran servirles de referencia. Ello incluye, naturalmente, el terreno de las relaciones laborales, espacio en el que su expansión más allá de las fronteras nacionales ha planteado a las mismas exigencias muy intensas y de muy diversa naturaleza.

Ha de tenerse en cuenta que el funcionamiento integrado de sus actividades y procesos productivos más allá de las fronteras nacionales coloca a las empresas que optan por expandirse a otros territorios a través de inversiones directas en el exterior, como ha ocurrido de manera significativa en el caso de las españolas,² en la necesidad de ordenar la actuación de sus distintos eslabones, no sólo situados en diversas localizaciones geográficas, y sujetos por tanto a ordenamientos jurídicos dispares, sino relacionados con ellas de maneras también diversas, se trate de sucursales, filiales, contratistas, proveedores, etc. Necesidades de muy distinto tipo, como pueden ser las de organizar la movilidad de sus cuadros

¹ Para una visión de conjunto del proceso de internacionalización de la empresa española pueden verse los estudios de A. GARCÍA LASO, "Aspectos económicos de la internacionalización de las empresas españolas", y M. CARRERA TROYANO, "América Latina en el desarrollo de las multinacionales españolas", ambos en W. SANGUINETI RAYMOND (Director), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, cit., págs. 62-73 y 75-81, respectivamente. Una aproximación a las empresas comprometidas en este proceso en X. MENDOZA y L. VIVES, "Las empresas españolas internacionalizadas: una aproximación cuantitativa", en OBSERVATORIO DE LA EMPRESA MULTINACIONAL ESPAÑOLA, *La multinacional española ante el nuevo escenario internacional*, ESADE, Madrid, 2010, págs. 87 y sigs.

² Conforme se apunta en CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, en su Informe 02/2012 sobre *La internacionalización de la empresa española como factor de competitividad*, pág. 27, en el caso de las empresas españolas "la forma de acceder al mercado internacional más habitual es tomando una participación mayoritaria en otras empresas".

desde las casas matrices situadas en España hacia sus filiales y centros de producción ubicados en el exterior con el fin de trasladar su filosofía y *know-how* o incluso encargarse de su gestión, fijando además las condiciones laborales a las que estos han de someterse, difundir una cultura y una identidad corporativa comunes entre grupos de directivos y trabajadores dispersos geográficamente y con valores de partida no necesariamente similares al provenir en muchos casos de empresas previamente existentes que han sido objeto de adquisición, ordenar el funcionamiento de su “mercado de trabajo interno”, compuesto por los trabajadores que prestan servicios de manera directa a la multinacional y sus filiales, garantizando la aplicación de políticas de personal coherentes para todos ellos a despecho de su diversa localización geográfica, o incluso disciplinar el “mercado de trabajo externo” generado por sus actividades, compuesto por las relaciones de trabajo que entablan los contratistas y proveedores que colaboran en sus procesos de producción, les suministran bienes o se encargan de la fabricación de los productos que llevan sus marcas, con el fin de asegurar que se desenvuelven de acuerdo con estándares previamente establecidos y coherentes con las líneas generales de actuación de la entidad que recurre a ellos, previniendo la realización de prácticas laborales abusivas que pudieran perjudicar su imagen corporativa o la de sus productos, emergen aquí con carácter novedoso como resultado de la escala transnacional a la que han decidido proyectar el desarrollo de sus actividades las empresas españolas.

Ante la falta, tanto de antecedentes dentro de su praxis como de un marco normativo que pudiera servirles de referencia, dichas empresas han debido ensayar respuestas propias para cada una de estas exigencias. Ello ha dado lugar a un interesante y novedoso proceso de construcción de herramientas de gestión de las relaciones laborales de ámbito transnacional, muy poco estudiado hasta ahora. Este proceso, ciertamente influido por la experiencia de las empresas multinacionales de otros países pero dotado a la vez de matices propios, se basa en el uso de diferentes herramientas, algunas fruto de la adaptación a necesidades nuevas de instrumentos ya existentes en el plano interno, pero otras expresión de la asunción por las mismas de una novedosa dimensión reguladora de carácter transversal, dirigida a establecer reglas de conducta susceptibles de ser aplicadas a todas las sociedades, directivos y trabajadores que integran sus redes de filiales e incluso, en determinados supuestos, también a sus colaboradores externos y el personal de estos, sin importar en ambos casos el país en el que operen.

Así concebido, el anterior es un fenómeno que reúne elementos de sobrado interés para su estudio detenido. De un lado porque, como se acaba de apuntar, supone la asunción por parte de las empresas españolas, como se verá en algunos casos exclusivamente desde su autonomía pero en otros en conjunción con las instancias de representación local o global de los trabajadores, de una inédita función ordenadora transnacional, capaz de proyectar sus efectos a lo largo y ancho de sus cadenas mundiales de valor. Un efecto transversal mas allá de las barreras jurídicas y territoriales del que, al menos de momento, carecen no sólo las normas laborales nacionales sino incluso las de carácter internacional. Pero, del otro, porque detrás del despliegue de esta actividad se sitúa el objetivo, apuntado en prácticamente todos los instrumentos de este tipo, de llevar a cabo una gestión de las relaciones laborales al interior de esas cadenas de valor capaz de conciliar las exigencias de la eficiencia y la competitividad propias del desarrollo eficaz de cualquier actividad económica con el cumplimiento de los estándares mundialmente aceptados en materia laboral, recurriendo como fuente de inspiración a las declaraciones e instrumentos

internacionales sobre la materia y a los principios de la denominada responsabilidad social corporativa.

El proceso de construcción de estos instrumentos se encuentra, de todas formas, aún en marcha y evoluciona a gran velocidad, incluso en una etapa de crisis como la que vivimos, en la que podría esperarse una ralentización de su ritmo de avance. Los contornos de sus distintas formas de expresión no se encuentran todavía, por ello, del todo definidos, existiendo en la práctica notables diferencias entre unas y otras, incluso cuando resulta posible encuadrarlas al interior de una misma categoría, dependiendo de la empresa que los impulsa y su particular visión sobre la manera de encarar su construcción. No obstante, en el momento actual es posible ofrecer ya un catálogo de los mismos y presentar la problemática general asociada a cada uno de ellos. Esta es la tarea que se abordará en las páginas siguientes.

II. Manifestaciones de la praxis reguladora transnacional de las multinacionales españolas.

El análisis de la praxis reguladora de las empresas multinacionales españolas arroja la presencia de hasta seis instrumentos distintos dirigidos a ordenar el funcionamiento integrado de sus actividades y procesos productivos a escala transnacional. Como se podrá apreciar a continuación, más allá de sus diferencias de orden formal y material, todos ellos tienen en común su origen en el poder de autorregulación de las casas matrices de las empresas multinacionales que los impulsan, así como su vocación de dar lugar a reglas laborales de alcance general, diseñadas para ser aplicadas a todas las relaciones jurídicas existentes dentro de su espacio de actuación, sin importar el territorio en el que se desenvuelvan. De allí que convenga asignarles la común denominación de instrumentos de gestión laboral transnacional³ con el fin de dar cuenta, al lado de su peculiar función, de su propósito de cumplirla mediante la generación de fórmulas de ordenación que, siendo independientes de cualquier ordenamiento estatal, resultan de aplicación a relaciones jurídicas sujetas a varios, recurriendo como palanca para alcanzar ese resultado al control que ejercen esas entidades sobre sus mercados “interno” y “externo” de trabajo, en vez de servirse de los procedimientos que presiden la producción normativa dentro de esos ordenamientos.⁴

1. Normas o protocolos de empresa y cláusulas convencionales reguladoras de la movilidad geográfica internacional⁵

³ O “normas de empresa de aplicación transnacional”, en la terminología empleada por I. DAUGAREILH, “Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2009, núm. 27, pág. 80.

⁴ Véase en este sentido la descripción de la singularidad de estas formas novedosas de regulación ofrecida por S. NADALET, “Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro”, *Lavoro e Diritto*, 2005, núm. 4, págs. 672-673.

⁵ La redacción de este apartado tiene como punto de referencia los trabajos de A. MOLINA MARTÍN, “La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, con especial atención a la negociación colectiva” y “La política de ‘movilidad global’ del Grupo Telefónica: una experiencia consolidada”, aparecidos en las dos obras colectivas que recogen los resultados del Proyecto de Investigación sobre “La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española” que han sido referidas al inicio de este trabajo, págs. 97-122 y 51-65, respectivamente. Las constantes notas a las que habría que recurrir para documentar esa relación han sido suprimidas con el fin de dar más agilidad al texto. La inclusión en los convenios colectivos españoles de cláusulas reguladoras de la movilidad internacional fue estudiada con

El papel central que han ocupado dentro del proceso de expansión internacional de las empresas españolas las inversiones directas en el exterior, vinculadas a la adquisición de sociedades ya existentes o a la creación de otras nuevas que asumen la condición de filiales de la matriz,⁶ ha convertido en una necesidad para muchas de ellas la previsión de reglas uniformes que disciplinen los desplazamientos de trabajadores, especialmente de nivel directivo, desde su sede a los centros de trabajo ubicados en el exterior.⁷ Una condición indispensable para que los mismos estén en condiciones de funcionar como una herramienta eficaz de gestión, capaz además de facilitar la adopción de decisiones favorables a su “expatriación” por el personal llamado a realizar estos encargos, máxime cuando no existe referente normativo alguno que establezca su régimen jurídico.

Más allá de la suscripción de acuerdos individuales entre la empresa destacante y el trabajador destacado, que en su reiteración son capaces de conformar un conjunto de usos que actúa como referente de posteriores pactos de esa naturaleza, resulta una práctica frecuente entre las empresas españolas que se sirven de la movilidad internacional de trabajadores para la gestión de sus proyectos de negocio en el exterior la elaboración de directrices, políticas o protocolos *ad hoc*, dirigidos a establecer con cierto nivel de detalle las condiciones con arreglo a las cuales la misma debe llevarse a cabo, se trate de las modalidades de asignación de los traslados y los criterios de selección de las personas que deberán de llevarlos a cabo, las condiciones laborales a las que estos deben someterse en el país de destino, los beneficios que deben serles reconocidos para compensar los gastos ocasionados o las condiciones de su retorno a España. En todos los casos se trata de documentos elaborados de forma unilateral por las compañías implicadas, sin contar con la participación de los trabajadores potencialmente afectados o sus representantes, cuya difusión suele estar limitada al ámbito interno de estas. Existen, con todo, casos excepcionales en los cuales estos protocolos son de conocimiento público. Así ocurre con la “Normativa y condiciones de asignaciones internacionales” de Iberdrola Ingeniería y Construcción, de la “Política de movilidad internacional” de Ferrovial o de la “Política de asignaciones internacionales” de Indra, por citar aquí tres ejemplos paradigmáticos.

Como salta a la vista, estas regulaciones o protocolos empresariales carecen por sí mismos de cualquier efecto normativo. Antes bien, se trata de manifestaciones del poder directivo empresarial,⁸ con aptitud para crear derechos y obligaciones solo para el personal que presta servicios para la casa matriz que los impulsa y exclusivamente en sus relaciones con ella. No, en consecuencia, respecto de las filiales a las que, sin embargo, serán

anterioridad por la autora en “Movilidad geográfica internacional de trabajadores y nuevos contenidos de la negociación colectiva española”, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coordinador General), *Observatorio de la Negociación Colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, 2010, págs. 440 y sigs.

⁶ Véase, A. GARCÍA LASO, “Aspectos económicos de la internacionalización ...”, cit., págs. 65-66.

⁷ Según apunta la autora citada en la nota anterior en el primero de sus estudios, págs. 101-102, las empresas españolas interesadas en promover la movilidad laboral internacional se agrupan en el Foro Español de Expatriación (FEEX), asociación de la que solo pueden ser parte empresas con presencia internacional en más de cinco países que cuenten con al menos quince trabajadores expatriados y una experiencia mínima de tres años en gestión internacional de recursos humanos. A ella pertenecen actualmente las siguientes veintinueve empresas: Acciona, Barceló, BBVA, Cepsa, Dragados, Endesa, Everis, Grupo Eulen, Ferrovial, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Telefónica, Indra, Mapfre, NH Hoteles, OHL, Prosegur, Repsol, Santander, Sener, Meliá, Técnicas Reunidas, FCC, Aena, Sacyr Vallehermoso, Abeinsa, Gamesa, Amadeus e Isolux Corsán.

⁸ Como apunta S. NADALET, “Le dynamique delle fonti ...”, cit., pág. 686.

destacados los trabajadores, ya que estas ostentan la condición de terceros en relación con ellos. A pesar de esto, como es evidente, se trata de regulaciones diseñadas para ser aplicadas de forma preceptiva también por estas últimas, como de hecho ocurre. La razón de esta aplicación forzosa se encuentra, como es fácil de intuir, en la paralela decisión de la propia matriz de atribuirles carácter obligatorio para sus filiales, recurriendo a los resortes de la propiedad o el control que ejerce sobre ellas para imponerles su acatamiento, responsabilizando a sus directivos de su cumplimiento. Son esta clase de mecanismos de naturaleza corporativa los que permiten, así pues, “proyectar” al espacio global unas decisiones cuya exigibilidad es en principio puramente interna, convirtiéndolas en obligatorias en todos los territorios donde la multinacional cuenta con centros a los que puedan ser desplazados trabajadores.

Con todo, no siempre la regulación de la movilidad internacional tiene este carácter unilateral y reservado. La necesidad de dotar a sus contenidos de seguridad y legitimidad ante sus destinatarios, ha conducido a algunas multinacionales españolas a incluir en los convenios colectivos aplicables al personal que presta servicios en la península previsiones específicas sobre esta materia, por lo general dentro de las cláusulas reguladoras de la movilidad geográfica. Ejemplos de ello los contramos, entre otros, en los convenios de distintas empresas con sede en España pertenecientes a los grupos Telefónica, Repsol o Iberdrola. E incluso en ciertos convenios de sector, como los de derivados del cemento o banca. Naturalmente, dada la naturaleza de su actividad, constituye un referente en el tratamiento de la movilidad internacional contenido en el convenio de la Agencia EFE, aunque no sea posible hablar en este caso de una multinacional en sentido estricto.⁹

Es obvio que ninguna de las cláusulas mencionadas resulta vinculante para las filiales ubicadas en el extranjero a las que serán destacados los trabajadores que se beneficien de ellas. Su estipulación debe ser considerada, en virtud de ello, expresiva del compromiso de la sociedad que las suscribe, no sólo de respetarlas al celebrar los correspondientes acuerdos de desplazamiento con dichos trabajadores, sino de imponer su acatamiento a las filiales que sean destino de los mismos, sirviéndose aquí también de los resortes que le ofrece la propiedad o el control sobre ellas. Es por esta vía oblicua que los convenios que las recogen, cuya aplicación se limita al territorio español, alcanzan a tener también proyección transnacional.

Es importante indicar, en cualquier caso, que más allá de las similitudes de orden formal que han sido reseñadas, las cuales apuntan a la construcción de referentes comunes de aplicación transversal dentro de cada grupo empresarial, el tratamiento ofrecido por las multinacionales españolas a la movilidad internacional de trabajadores dista mucho de ser uniforme desde el punto de vista material, existiendo en realidad tantos regímenes jurídicos diferenciados como instrumentos reguladores. Una situación de anomia y hasta cierto punto incertidumbre que, como se verá, no constituye necesariamente un rasgo general de las herramientas que son objeto de nuestra atención en estas páginas.

⁹ Una recopilación de las cláusulas convencionales que regulan en España la movilidad internacional puede verse en el Repositorio Digital del Proyecto de Investigación “La dimensión Laboral de la internacionalización de la empresa española, disponible en la siguiente dirección: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/clausulas-convencionales/

2. Códigos de conducta para directivos y trabajadores del grupo multinacional ¹⁰

Tanto la dispersión geográfica que se produce como consecuencia de la ubicación en el exterior de buena parte de sus unidades de gestión, como el hecho de que dentro de las mismas se integren directivos y trabajadores con experiencias y culturas de partida no coincidentes entre sí, máxime cuando en muchos casos provienen de sociedades previamente existentes que han sido objeto de adquisición, han conducido a un buen número de multinacionales españolas a dedicar un esfuerzo especial al diseño de instrumentos capaces de contribuir a la construcción de una cultura y una identidad comunes, capaces no sólo de proyectarse al exterior como imagen corporativa de las mismas, sino de operar como elemento unificador de la conducta de todas las personas que colaboran con sus actividades sin importar el lugar donde operen.

El interés por cubrir de forma satisfactoria esta necesidad está dando lugar, de tal modo, a la elaboración por dichas empresas de un segundo tipo de instrumentos, por lo general denominados códigos de conducta, de comportamiento ético y profesional, de responsabilidad en el trabajo o de buen gobierno, a través de los cuales dichas empresas, y singularmente sus casas matrices, establecen o proclaman un conjunto de estándares, valores o principios “éticos” que sirven de base o inspiración a su actuación corporativa en todos los ámbitos en que se desenvuelven sus negocios y han de guiar, por lo tanto, también la actuación de los directivos y trabajadores de todas las sociedades que las integran, no solo en el plano interno sino también en el de sus relaciones con los clientes, usuarios y proveedores. Son ejemplos relevantes de esta clase de documentos, el código de general de conducta del Banco Santander, el código ético y de conducta del grupo Codere, el código ético de Endesa o el código de conducta de ACS, entre otros muchos, todos ellos, dada su finalidad, por lo general objeto de difusión pública a través de las páginas web corporativas de las empresas que los impusan. ¹¹

Por lo que se refiere al procedimiento seguido para la elaboración de estos códigos, resulta importante apuntar que en casi todos los casos se trata de instrumentos de origen unilateral, para cuyo diseño no se ha contado con la participación o el punto de vista, ni de los sectores sociales sobre los que repercutirán las actividades de las empresas declarantes, ni tampoco del personal cuya actuación se pretende regular o sus representantes, pese a que seguramente la intervención de unos y otros estaría en condiciones no solo de contribuir a una mejora de su diseño sino de promover su más completo acatamiento.

Su contenido suele ser, por otra parte, mixto o dual, en consonancia con la doble función que se acostumbra asignárseles. Así, por una parte todos recogen un conjunto de

¹⁰ Este apartado toma como base los estudios de R. MORATO GARCÍA, “Códigos de comportamiento ético para directivos y trabajadores de la empresa multinacional” y “La aplicación transnacional de los códigos de conducta del sector financiero y asegurador: los casos de Mapfre, BBVA y Banco Santander”, ambos publicados en las dos obras colectivas que recogen los resultados del Proyecto de Investigación sobre “La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española” citadas al principio de este trabajo, págs. 124-152 y 67-81, respectivamente. Las constantes notas a las que habría que recurrir para documentar esa relación han sido suprimidas para dar más agilidad al texto. Con anterioridad, puede verse también el estudio monográfico de este tipo de instrumentos realizado por F. J. CALVO GALLEGO, *Códigos éticos y derechos de los trabajadores. Una aproximación a la práctica de las empresas españolas*, Bomarzo, Albacete, 2008, passim.

¹¹ Véase la recopilación de cuarentiocho códigos de este tipo hechos públicos por empresas españolas con presencia exterior que aparece en el mencionado Repositorio Digital: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/codigos-eticos/

declaraciones genéricamente encuadrables dentro del ámbito de la llamada responsabilidad social corporativa, a través de las cuales la empresa asume de forma pública el compromiso de garantizar el respeto de determinadas condiciones sociales, económicas y ambientales en el desarrollo de sus actividades, sin importar el espacio donde estas tengan lugar. Incluyendo entre estas últimas el respeto de los derechos laborales fundamentales proclamados a nivel internacional y un conjunto variable de estándares mínimos de trabajo. A lo anterior se añade una serie normalmente más extensa de reglas dirigidas a ordenar la conducta, tanto interna como externa, de los directivos y empleados que prestan servicios en sus distintas sedes con arreglo a ciertos criterios o pautas de orden deontológico, expresivos por lo general de los valores que identifican la imagen de la compañía que los proclama. En algunos casos, por cierto, como meras recomendaciones, pero en otros, más frecuentes, como deberes laborales cuya exigibilidad se declara de forma expresa.

Un elemento de distinción entre ambos tipos de estipulaciones que resulta particularmente llamativo se vincula con el diferente tenor de unas y otras. El conjunto de cláusulas que prevén los compromisos de orden social, económico y ambiental asumidos por las empresas, incluyendo las mejores condiciones laborales que estas proclaman garantizar a todos los que laboran para ellas, se caracterizan por lo general por su vaguedad e inconcreción, o incluso por su carácter deliberadamente programático. Sin que se prevean formulas de control de su acatamiento, menos aún independientes o participadas por sus destinatarios, en especial los representantes de los trabajadores, ni se contemplen las consecuencias jurídicas o de otro tipo de las actuaciones empresariales no conformes a ellos. Las previsiones que se dirigen a regular la conducta laboral y las relaciones del personal y los directivos, tanto entre sí como con los clientes y proveedores, en cambio, no sólo suelen ser mucho más numerosas, sino tener un contenido más preciso o detallado, previéndose además con frecuencia de forma expresa no sólo su carácter vinculante y no puramente pedagógico u orientativo, sino la asignación de consecuencias disciplinarias, en forma de sanciones, a su incumplimiento. A lo que en algunos casos se suma la previsión de protocolos u órganos internos de detección de irregularidades o infracciones, a través de los cuales se termina por dar origen a sistemas de *whistleblowing* que instan a los empleados a informar a sus superiores cualquier actuación que consideren incumpla sus previsiones, garantizando al denunciante el tratamiento confidencial de la información aportada.

Doctrinalmente se ha reaccionado, sin embargo, frente a la notoria disparidad en lo que a la efectividad de las distintas partes de estos códigos que de esta manera parece imponerse. Se ha afirmado, en tal sentido, que la asunción por las empresas multinacionales de compromisos en materia social, económica y medioambiental, aunque sea voluntaria en su origen, no se encuentra exenta de consecuencias jurídicas, en particular a la luz de las normas que regulan la competencia desleal, la publicidad engañosa y la protección de los consumidores. Pudiéndose llegar a hablar incluso de la existencia de condiciones más beneficiosas, de carácter exigible en beneficio del personal de las mismas, las cuales contarían además con el respaldo de la doctrina de los actos propios.¹² Mientras que, en

¹² Véase, F. J. CALVO GALLEGO, “Responsabilidad social y voluntariedad: del *soft law* a la autorregulación progresivamente regulada”, en L. LÓPEZ CUMBRE (Coordinadora), *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2013, pág. 1105; J. L. GOÑI SEIN, “Valor jurídico de los códigos de conducta empresariales”, en J. L. GOÑI SEIN, *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, Madrid, 2011, págs. 601-602 y 623; A. MERINO SEGOVIA, “Responsabilidad social corporativa: su di-

relación con los deberes individuales sancionados por estos mismos instrumentos, se coincide en destacar que solo se encuentran en condiciones de ser impuestos a los trabajadores y desplegar consecuencias en el plano contractual en la medida en que sean fruto de un uso legítimo o no arbitrario del poder directivo empresarial.¹³ Es decir, únicamente en tanto y en cuanto respeten las normas vigentes y no transgredan los límites del contrato de trabajo.¹⁴

Por lo demás, aunque la adopción de estos códigos es voluntaria para la multinacional que los formula, no puede decirse lo mismo de sus filiales, pese a que se trata de personas jurídicas distintas, no vinculadas por sus contenidos. El fundamento de su imposición a las filiales, con el fin de conseguir una aplicación uniforme de sus contenidos en el entero grupo multinacional, como corresponde a la función que se les asigna, se encuentra, aquí también, en la decisión de la casa matriz que los proclama de conferirles carácter obligatorio para las mismas, sirviéndose de los apuntados resortes de la propiedad y el control para imponerles su acatamiento. Un acto unilateral cuya efectividad no estaría en condiciones de rebasar los contornos de la casa matriz termina por tener, de tal forma, un ámbito de aplicación transnacional, imponiéndose a todas las sociedades que forman parte del grupo multinacional del que se trate y los trabajadores a ellas vinculadas, no importa el territorio sobre el que se asienten.

3. Redes sindicales y sistemas de interlocución de ámbito transnacional¹⁵

El carácter integrado de las actividades que desarrollan las empresas multinacionales a escala global convierte también en una necesidad la construcción de fórmulas transversales de interlocución con los representantes de los trabajadores que prestan servicios en sus distintas unidades, capaces de contribuir a la implantación y aplicación de políticas de personal coherentes en todos sus espacios de actuación, así como a afrontar los problemas que puedan presentarse desde una perspectiva de conjunto. Un objetivo que interesa también, y de forma especial, como es natural, a las organizaciones representativas de los mismos, tanto locales como de ámbito internacional, que pueden encontrar en estas fórmulas de interlocución un instrumento clave para llevar a cabo una defensa de los

mención laboral”, *Documentación Laboral*, 2005, núm. 75, págs. 59-60; todos citados por R. MORATO GARCÍA, “Códigos de comportamiento ético ...”, cit., pág. 150.

¹³ Así, F. J. CALVO GALLEGU, *Códigos éticos y derechos ...*, cit., págs. 68-80; y J. LAHERA FORTEZA, “Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de las empresas”, *Relaciones Laborales*, 2007, vol. II, pág. 818, ambos citados por R. MORATO GARCÍA, “Códigos de comportamiento ético ...”, cit., pág. 152.

¹⁴ Véase, con amplitud, R. MORATO GARCÍA, *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*, Comares, Granada, 2011, págs. 53-58.

¹⁵ Lo expuesto a continuación constituye una síntesis de las conclusiones de los estudios de J. VIVERO SERRANO, “Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación base del sindicalismo internacional” y “La formación de redes sindicales en las empresas multinacionales españolas: los casos de Repsol y Telefónica”, publicados en las dos obras colectivas que recogen los resultados del Proyecto de Investigación sobre “La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española” citadas al inicio, págs. 184-197 y 85-96, respectivamente. También aquí las constantes notas a las que habría que recurrir para documentar esa relación han sido suprimidas en aras de una lectura más fluida del texto. Con anterioridad pueden encontrarse referencias a la experiencia española de construcción de redes sindicales J. I. GIL PINERO et al., *Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional*, Federación de Industria de CC.OO., Madrid, 2012, págs. 91 y sigs.

intereses de sus representados en un ámbito que se corresponde con la dinámica de los procesos productivos en los que se enmarca la prestación de los mismos.

Las primeras experiencias de implantación de estos sistemas, a los que se suele atribuir la más sencilla denominación de redes sindicales, se remontan los años setenta del pasado siglo, cuando se crearon, a iniciativa de las federaciones sindicales internacionales y algunos sindicatos nacionales, consejos mundiales en varias empresas multinacionales, especialmente del sector automovilístico estadounidense, con el propósito inmediato de hacer frente a las primeras deslocalizaciones industriales y el objetivo a medio plazo de negociar convenios transnacionales con las mismas. Luego de décadas de letargo, los últimos años están siendo testigos de un cierto resurgimiento de esta clase de instrumentos, de la mano del despliegue cada vez más intenso del proceso de expansión de las multinacionales y el impulso de las dos federaciones sindicales internacionales más importantes, UNI Global Union e IndustryALL Global Union, que han conseguido su implantación en algunas importantes empresas de este tipo.

El proceso de construcción de estas fórmulas de interlución se encuentra en el caso de las multinacionales españolas en una fase embrionaria. Aunque no faltan intentos de coordinación sindical, son escasos de momento los supuestos en que ha sido posible construir a partir de ellos auténticas redes sindicales dotadas de reconocimiento efectivo y capacidad real de interlución con las empresas implicadas. Los ejemplos más notables están representados por las redes sindicales de Repsol y Telefónica, en este caso bajo la calificación de alianza sindical, cuya formalización data, en ambos casos, del año 2008. No son las únicas, de todas formas, ya que se encuentran operativas también instancias de este tipo, bajo fórmulas y nombres diversos, al menos en Prosegur, el BBVA, el Banco Santander, Gas Natural Fenosa y Endesa, esta última convertida recientemente, a su vez, en filial de la multinacional italiana Enel, dentro de la cual opera, por cierto, un comité de empresa mundial.¹⁶ En todos los casos, salvo el de Prosegur, se trata de redes que agrupan a sindicatos de España y América Latina, pese a que las actividades de varias de las empresas concernidas se extienden también a otras latitudes.

Al lado de las anteriores no puede dejar de mencionarse, como una importantísima red sindical en construcción, la que se viene gestando en torno a la cadena global de suministro de Inditex a partir de la suscripción en 2012 por esta multinacional de un Protocolo *ad hoc* encaminado a favorecer la presencia sindical dentro de la misma con el fin de promover la aplicación del acuerdo marco suscrito por esta empresa con IndustryALL, así como el respeto de su código de conducta para contratistas y proveedores. Lo peculiar de esta experiencia radica en el objetivo que la anima, que no es aquí, como sucede con el resto de redes mencionadas, el de dar lugar a una instancia transnacional de representación de los sindicatos operativos en el seno de las filiales de un determinado grupo multinacional, sino proteger y promover la progresiva implantación de organizaciones sindicales en los millares de talleres y fábricas dispersos por todo el mundo que producen prendas para esta multinacional, así como posibilitar la coordinación entre ellos y el traslado de información a la matriz con el fin de hacer posible una vigilancia

¹⁶ La documentación disponible sobre las redes sindicales españolas aparece recopilada en la siguiente página del Repositorio Digital tantas veces citado: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/redes-sindicales/

efectiva del cumplimiento de los estándares de trabajo decente que esta se ha comprometido a respetar a través de los instrumentos mencionados.¹⁷

En cualquier caso, la mayoría de las redes sindicales existentes al interior de las empresas españolas actúan en la práctica más como plataformas de intercambio de información y coordinación intersindical que como instancias dotadas de una efectiva capacidad de interlución con la multinacional a cuyos trabajadores representan. Eso último sucede solamente en supuestos excepcionales, y particularmente tratándose de las dos mencionadas en primer término, cuyos instrumentos o protocolos de creación, materia de acuerdo entre las empresas afectadas y las federaciones sindicales mundiales de los respectivos sectores y los sindicatos más representativos de la matriz, prevén de forma expresa, al lado de la obligación empresarial de contribuir a su sostenimiento, en particular en lo que a las acciones de movilidad se refiere, la programación de reuniones periódicas con una representación de alto nivel de esas empresas para tratar problemas concretos o cuestiones de interés general.

4. Acuerdos marco internacionales¹⁸

Una fórmula particularmente apta para contribuir a la construcción y puesta en práctica de políticas de personal coherentes para el conjunto de empresas que forman parte de los grupos multinacionales está representada por la celebración de acuerdos marco internacionales con las federaciones sindicales mundiales de rama de actividad y los sindicatos más representativos de la sede de la matriz, dirigidos a establecer una serie de reglas básicas de comportamiento laboral aplicables a todas, basadas en los estándares de trabajo decente aceptados a nivel internacional pero atentas también al tratamiento de las cuestiones de especial interés dentro de dichos grupos. Esta clase de pactos, que emerge con carácter novedoso en la última etapa del pasado siglo, abre una perspectiva nueva y cualitativamente superior en la construcción de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales, marcada por la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores en la definición de sus contenidos y el carácter bilateral y consensuado, en vez de unilateral, de sus formas de expresión. Como tales conllevan la transformación de la empresa multinacional en un espacio de regulación colectiva y acción sindical. A la vez que suponen la asunción por el sindicalismo internacional de un rol regulador reservado con anterioridad a las organizaciones de ámbito nacional.

Los acuerdos marco internacionales son típicos de las multinacionales de los sectores industriales (química, metal, automoción), extractivos (minería y petróleo) y de servicios (energía, telecomunicaciones, hostelería), en los que predominan las cadenas de producción basadas en la constitución de filiales y las organizaciones sindicales cuentan con una presencia singularmente relevante. Su razón de ser se encuentra, desde este punto de vista,

¹⁷ Adicionalmente existe también, con objetivos menos ambiciosos, la Alianza UNI Inditex, que intenta construir un espacio de interlocución en el ámbito de la cadena de distribución asociada a esta multinacional.

¹⁸ Este apartado recoge en lo fundamental las conclusiones del estudio de J. SOLER ARREBOLA, "Acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general", publicado en la primera de las dos obras colectivas que recogen los resultados del Proyecto de Investigación sobre "La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española" citadas al inicio, págs. 155-180. También aquí las constantes notas que correspondería hacer a este trabajo han sido suprimidas en aras de una lectura más fluida del texto.

en el establecimiento de un conjunto de estándares comunes de tratamiento social aplicables a entero grupo empresarial, comprendiendo dentro de él a las filiales que lo integran y los trabajadores que laboran para ellas en todo el mundo. Su presencia es, en cambio, meramente testimonial tratándose de los sectores manufactureros (textil, confección, equipación deportiva, juguetería, calzado), donde las redes de subcontratación tienen asignada casi la totalidad de la producción y la presencia sindical resulta muy limitada.

El empleo de esta singular fórmula de gestión por las multinacionales españolas responde en terminos generales a estos parámetros, aunque cuenta con algunas singularidades dignas de relieve. En principio, el acuerdo marco no fue una herramienta de gestión especialmente utilizada por dichas empresas en la fase inicial de su expansión. Los dos primeros pactos de este tipo datan, en este sentido, de los años 2001 y 2002 (Telefónica y Endesa, multinacional española luego absorbida, como se ha visto, por la italiana Enel), debiéndose esperar hasta 2007 para que se registrase alguno más (cadena de producción de Inditex). A partir de entonces, pese a que el inicio de la crisis hubiera podido inducir a pronosticar lo contrario, su presencia se ha extendido con una velocidad cada vez mayor. Además de la renovación del acuerdo de Telefónica, que tuvo lugar en 2007, se firmaron nuevos acuerdos marco en un buen número de empresas españolas en 2009 (red comercial de Inditex), 2013 (FCC, Ferrovial, OHL, Codere y Meliá) y 2014 (Acciona, Dragados, Sacyr y Gamesa, además de la renovación del acuerdo marco de Inditex de 2007), hasta arrojar la cifra nada desdeñable de trece instrumentos de este tipo.¹⁹ Son rasgos peculiares de esta evolución, hasta cierto punto aluvional, la importancia que han asumido, sobre todo en la última etapa, los acuerdos marco de empresas de la construcción, seguramente como expresión de su decisión de proyectarse al exterior, una vez terminada la fase expansiva de su actividad en España, aprovechando los conocimientos y la escala adquiridos en los años precedentes. Y, sobre todo, la experiencia pionera de haber celebrado, por vez primera a nivel internacional, un acuerdo marco en un ámbito en principio no abonado para esta clase de experiencias, como es el textil y de la confección.

Se trata, naturalmente, del acuerdo marco dirigido a la tutela de los derechos humanos y laborales fundamentales en la cadena de producción de Inditex, suscrito como se indicó en 2007 y renovado en 2014. El objetivo de este acuerdo no es, como la generalidad de los que lo precedieron, fijar estándares laborales aplicables en lo fundamental a las filiales de este grupo multinacional, sino comprometer la colaboración sindical a los efectos de garantizar el respeto de los estándares de trabajo decente exigidos por esta compañía a sus fabricantes y proveedores a través de su código de conducta. Un objetivo en función del cual, además de ratificar el compromiso de esta empresa con los derechos laborales fundamentales y en particular la libertad sindical, se prevén una serie de mecanismos singulares de participación, todos encaminados a favorecer la asunción por las organizaciones sindicales de un papel relevante en la vigilancia del cumplimiento por los

¹⁹ El texto de estos acuerdos marco puede ser consultado en el tantas veces citado repositorio digital, disponible en la dirección electrónica: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/acuerdos-marco-internacionales/. Adicionalmente, debe destacarse la participación de varias marcas españolas de la moda, como El Corte Inglés, Mango e Inditex, al lado de más de un centenar de multinacionales de otros países, en el Acuerdo para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios en la industria de la confección de Bangladesh, suscrito como respuesta al fatal siniestro producido en el edificio Rana Plaza en abril de 2013, que costó la vida a más de un millar de trabajadores.

contratistas de los estándares sociales establecidos. Entre ellos, la puesta en práctica de acciones conjuntas de verificación de la implantación de la libertad sindical y la negociación colectiva en la cadena de producción, el deber de Inditex de facilitar a los sindicatos información sobre su cadena de producción a los efectos de que puedan llevar a cabo esa labor de vigilancia o la obligación de las partes de intercambiar información sobre incumplimientos con el fin de aplicar medidas correctivas.²⁰

Los demás acuerdos marco de empresas españolas, y en particular los de la última etapa, responden en cambio, con muy ligeras variantes, al modelo tradicional de construcción de este tipo de herramientas. Así, antes que nada, son instrumentos pensados para ser aplicados a la empresa multinacional y sus filiales, que solo excepcionalmente y de modo tímido se proyectan hacia sus redes de contratistas y proveedores, previendo en relación con ellos apenas deberes de promoción o fomento del respeto de principios similares. Los estándares laborales que a través de ellos se proclaman se vinculan, asimismo, con el respeto de los derechos laborales fundamentales recogidos en los instrumentos internacionales sobre la materia, y en particular la Declaración de la OIT de 1998 y los convenios fundamentales emanados de esta organización, bien que prestando por lo general una atención especial a la libertad sindical y el derecho a la negociación dado su origen. Contenido básico absolutamente común al que suele añadirse un conjunto de previsiones de distinto alcance y precisión vinculadas con el salario, la jornada de trabajo, la protección de la seguridad y la salud e incluso la contratación o el empleo, todas encuadrables dentro del enfoque general del trabajo decente promovido por dicha organización. Amen de compromisos en materia de protección del medio ambiente e incluso de carácter ético, vinculados por ejemplo con la eliminación de la corrupción, que se acompañan en algunos casos. Sus fórmulas de implementación, por último, responden también al común esquema de constitución de instancias de carácter paritario y reunión periódica encargadas de evaluar su puesta en marcha y examinar las reclamaciones que pudieran presentarse, formulando recomendaciones. A lo cual se añade en algunos casos la posibilidad de poner en marcha con carácter previo procedimientos de reclamación en los lugares donde pudieran producirse los incumplimientos.

Ahora bien, con este tenor, común como se ha dicho a prácticamente todos los acuerdos marco suscritos por las multinacionales españolas, no parece que pueda ponerse en duda que se trata de instrumentos dotados de capacidad para dar lugar a auténticos compromisos en cabeza de las empresas que los suscribieron. Y no, por tanto, de meras declaraciones de intención carentes de todo efecto. La dificultad radica, no obstante, en determinar a quienes y de qué manera obligan estos, puesto que, conforme ponen de manifiesto quienes han estudiado con profundidad su naturaleza, se trata de pactos que han sido adoptados por sujetos que carecen en principio de poderes para dar lugar a los compromisos que en ellos se incluyen.²¹ Así ocurre, antes que nada, con las casas matrices

²⁰ Estos mecanismos han sido posteriormente desarrollados y ampliados mediante la suscripción en 2012 con IndustriALL Global Union de un “Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en la cadena de producción de Inditex”, incorporado a la versión de 2014 del acuerdo marco de esta compañía.

²¹ A. SOBCZAK, “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en K. PAPADAKIS (Editor), *Dialogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2009, pág. 153.

de las multinacionales, que no están en condiciones de suscribir acuerdos que vinculen a sus filiales dada la diferencia de personificaciones que entre ellas existe. Pero también con los sindicatos mundiales de rama, que carecen de poderes explícitos para negociar pactos de este tipo en nombre de las organizaciones que los componen o los trabajadores representados por ellas, sin que exista tampoco norma alguna, ni de derecho internacional ni interna, que les atribuya esa legitimación. Así las cosas, resulta claro que estos acuerdos no están en condiciones de generar, ni obligaciones directas para las filiales de las multinacionales que los firman, ni derechos subjetivos en cabeza de los trabajadores empleados por ellas. Y menos aún, claro está, en los casos en que pretenden proyectarse a las redes externas de proveedores y contratistas de estas empresas, deberes para aquellos o derechos que puedan ser alegados por quienes les prestan servicios.

¿Cuál puede ser, en consecuencia, su valor jurídico? A la luz de su contenido y el propósito que los anima, no parece forzado entender que son portadores de la voluntad de las casas matrices que los suscriben de comprometerse ante las federaciones sindicales mundiales a garantizar el respeto de su contenido al interior del grupo multinacional sometido a su dirección. Un resultado que, como se acaba de apuntar, no se encuentra a su alcance por la vía de la creación de obligaciones jurídicas directas para sus filiales. Pero que puede ser logrado, en cambio, utilizando una vez más como soporte la propiedad y el control que sobre ellas ejerce la matriz pese a su autonomía formal y personalidades diferenciadas. Esto supone que a través de la firma de un acuerdo marco internacional, la empresa multinacional que organiza y dirige la actuación del grupo se obliga a imponer a cada una de sus filiales el respeto de sus previsiones, sirviéndose de los medios que dispone para ello. Unos medios que no se desenvuelven aquí en el plano contractual, como es habitual, sino en el societario y de gestión, al amparo de los poderes que su condición de sociedad dominante o titular de la propiedad de las restantes integrantes del grupo. Las acciones encaminadas a exigir el respeto del acuerdo marco deben ser planteadas, en virtud de ello, ante la matriz, para que sea ella quien imponga a sus filiales reticentes su cumplimiento. Siendo, por tanto, la responsabilidad por su no acatamiento una que se sustancia entre la empresa multinacional y los sindicatos firmantes.

5. Códigos de conducta para proveedores y contratistas²²

Dada la complejidad de las cadenas mundiales de valor lideradas por las empresas multinacionales, en las que se integra una tupida red de filiales, sociedades auxiliares, contratistas, colaboradores externos y proveedores, la creación de instrumentos reguladores aplicables exclusivamente a las primeras no está en condiciones de cubrir sino una parte, y además no necesariamente mayoritaria, de las relaciones de trabajo que forman parte de sus procesos globales de producción, dejando fuera, en cambio, a los siguientes eslabones de sus cadenas de producción, compuestos por una diversidad de colaboradores que mantienen con ella relaciones de naturaleza exclusivamente contractual, pese a que el riesgo de que es-

²² Se recogen a continuación las conclusiones más relevantes del estudio “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, publicado por el autor en la primera de las dos obras que recogen los resultados del Proyecto de Investigación sobre “La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española” citadas al inicio, págs. 209-234. Con anterioridad a este trabajo no existen estudios en profundidad de carácter horizontal sobre los códigos de conducta para proveedores y contratistas utilizados por las empresas españolas. Únicamente en el libro de F. J. CALVO GALLEGO, *Códigos éticos y derechos ...*, cit., págs. 33-48, se incluyen referencias a estos.

tos no acomoden su actuación a los estándares de comportamiento laboral previstos con carácter general por estas compañías, comprometiendo de tal modo su imagen, puede resultar muy superior. De allí la tendencia, cada vez más acusada, a construir instrumentos que proyecten la aplicación de esos estándares más allá de los confines del grupo multinacional en sentido estricto, a su entera cadena o red de producción o, al menos, a la primera línea, compuesta por las empresas contratistas o suministradoras de la propia multinacional o de sus filiales, recurriendo con tal fin a una variedad de instrumentos, entre los cuales ocupan un lugar privilegiado los denominados códigos de conducta para proveedores y contratistas.

Estos códigos se distinguen de los de carácter ético a los que se ha hecho alusión no por su origen, que sigue siendo unilateral, sino por la singular función que cumplen, representada aquí por la fijación de un núcleo básico de derechos laborales o estándares justos de trabajo cuyo respeto o cumplimiento por las empresas que integran sus cadenas mundiales de producción se comprometen a promover o garantizar las empresas multinacionales que se sirven de ellos. Su surgimiento se produce a partir de los años 90 del pasado siglo, debido al interés de las grandes corporaciones de controlar las condiciones sociales con arreglo a las cuales se elaboran los productos que llevan sus marcas, en especial en los sectores manufactureros, donde el valor añadido se concentra esencialmente en estas últimas, encontrándose los procesos de fabricación totalmente asignados a colaboradores externos, con el consiguiente riesgo de que cualquier conducta ilícita o abusiva de estos últimos pueda ser imputada a dichas marcas, afectando su reputación y prestigio ante los consumidores.

El empleo de esta clase de herramientas por las empresas españolas con presencia internacional no es infrecuente. En la actualidad se encuentran en circulación más de una veintena de códigos pertenecientes a empresas de sectores muy diversos, industriales, extractivos o de servicios, destacando en términos cualitativos entre todos ellos el textil y de la confección.²³ A diferencia de lo que ocurre con los acuerdos marco, que resultan razonablemente homogéneos, las diferencias entre unos y otros códigos son aquí notables, al extremo de no admitir su presentación unitaria. De allí que se prefiera presentarlos a continuación distinguiendo entre ellos tres bloques, en función de su mayor o menor intensidad reguladora, determinada por la decisión de la multinacional que los promueve de poner o no al servicio de su aplicación la innegable capacidad de influencia que posee sobre sus proveedores y contratistas como consecuencia del control que ejerce sobre el proceso global de producción del que forman parte.

Un primer grupo de códigos utilizados por las empresas españolas es el que agrupa a los que pueden ser calificados como de intensidad reguladora débil. Lo que caracterizan a estos códigos es la asunción por la multinacional que los proclama de un mero deber de influencia sobre sus socios comerciales, encaminado no tanto a exigirles su cumplimiento como a fomentar que se ajusten voluntariamente a sus reglas recurriendo a cláusulas que no guardan relación alguna con el vínculo comercial entre ambas. Este tipo de estipulaciones las encontramos normalmente en códigos éticos de proyección interna, como por ejemplo el de Iberia, que prevén sin embargo el compromiso de estas empresas de “impulsar”, “promover” o “incentivar” a sus colaboradores para que adopten o se guíen por principios similares, pero sin prever las consecuencias que tendría la no adhesión o la falta de respeto de los mismos. Como es obvio, el compromiso que encierran estos códigos no es el de conse-

²³ La relación completa de dichos códigos, con enlaces a su texto, puede ser consultada en la siguiente dirección electrónica: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/codigos-de-conducta-fabricantes-y-proveedores/

guir la adhesión de los contratistas y suministradores, a los que tampoco obligan, sino sólo de mantener una actitud diligente en la promoción de los valores o derechos proclamados. Aun así, estos códigos pueden tener un notable efecto persuasivo, más *de facto* que *de jure*, si la multinacional se implica de forma activa en su promoción.

Los pertenecientes al segundo bloque, que podríamos denominar de códigos de intensidad reguladora media, dan un paso más, ya que complementan el aludido deber de influencia con medias de acción positiva, dirigidas a favorecer el compromiso voluntario de los colaboradores con sus principios. En concreto, a través de la indicación de que la multinacional primará en sus relaciones comerciales a aquellos que respeten sus contenidos. Ese es el caso, entre otros, del Compromiso en materia de derechos humanos del BBVA o del código de conducta de Gamesa, que indican, coincidentemente, que en sus procesos de homologación, evaluación o selección de proveedores se valorará “especialmente” o “positivamente” la adopción y el cumplimiento de los principios consagrados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o el propio código. Naturalmente, estos códigos pueden ser también sumamente eficaces en la práctica, siempre que la multinacional que los impulsa favorezca de manera efectiva relaciones mercantiles estables con las entidades que mantienen una actitud positiva hacia ellos.

El salto hacia la creación de un deber jurídico de respeto de su contenido lo da, finalmente, un tercer grupo de códigos, a los que es posible atribuir el calificativo de instrumentos fuertes o dotados de fuerza vinculante. Estos se caracterizan por convertir su acatamiento en condición o requisito para el establecimiento o la permanencia de la relación mercantil con los proveedores y contratistas. Su contenido se inserta, de tal modo, en dicha relación, actuando como instrumento para imponer su exigibilidad a lo largo de la cadena de valor. Son doce los códigos agrupables dentro de esta privilegiada categoría. Estos pertenecen a empresas españolas dedicadas a actividades muy diversas, se trate de las telecomunicaciones (Telefónica), la hostelería (NH), las actividades industriales (Abengoa y Acerinox), la banca (bancos Sabadell y Popular), el sector extractivo, energético y de aguas (Acciona, Fluidra, Gas Natural Fenosa y Repsol) o la confección (Inditex, Mango, Cortefiel y Adolfo Domínguez). En todos estos casos, la vocación de imponer, y no sólo recomendar o incentivar, su cumplimiento a los colaboradores es patente. Esta se expresa en algunos casos mediante la contractualización de su contenido, recurriendo para ello a técnicas diversas, como la imposición a los contratistas y proveedores de la obligación de declarar su adhesión al código, la exigencia de que este sea firmado por ellos o la inclusión en sus contratos mercantiles de una cláusula que lo hace parte de ellos. Mientras que en otros códigos aparece en forma de una declaración general de obligatoriedad para los proveedores o del compromiso de la compañía de no contratar con aquellos que no respeten sus principios. En todos estos casos resulta claro que se trata de instrumentos que generan verdaderos deberes jurídicos para los contratistas y proveedores, respaldados además por sanciones de singular impacto económico, como sin duda es la ruptura de la relación comercial a la que su no acatamiento es capaz de dar lugar.

La construcción de estos instrumentos no solo presenta, de todas formas, puntos fuertes. Existen también aspectos necesitados de mejora. Entre estos últimos debe ser mencionada, antes que nada, la ausencia de participación de los interesados o sus representantes en su diseño y aplicación, que recorre la inmensa mayoría de los códigos de este tipo. Una carencia que podría ser suplida, pese a las dificultades que supone la dispersión del colectivo

protegido, contando con la opinión de las federaciones sindicales mundiales o los sindicatos de la matriz. Igualmente mejorable resulta la fijación de su ámbito de aplicación, que se limita en la mayoría de los casos a la primera línea de colaboradores de las empresas, sin extenderse a los sucesivos eslabones sus cadenas de producción, es decir a los “suministradores de los suministradores”, pese a que es a lo largo de los mismos que terminan por disolverse los derechos. Solo las multinacionales de la moda, que tienen externalizada su producción en países con un alto riesgo de incumplimiento, buscan asegurar la completa trazabilidad social de sus productos, bien limitando la subcontratación por sus colaboradores directos exclusivamente a fabricantes verificados o autorizados previamente (Mango), o bien exigiéndoles autorización escrita para subcontratar (Inditex), responsabilizándolos en todo caso por los incumplimientos de los terceros a los que recurran.

Menos flancos para la crítica presenta, en cambio, la formulación de sus contenidos, que no se limita por lo general a exigir el respeto de los cuatro derechos laborales fundamentales proclamados por la Declaración de la OIT de 1998, sino que da algunos pasos más, buscando garantizar un arco más amplio de derechos igualmente proclamados a nivel internacional, vinculados con la garantía de un ingreso suficiente o digno, la protección de la salud, la limitación del tiempo de trabajo y el acceso a la protección social, adoptando como marco de referencia la más amplia noción de trabajo decente. Un aspecto especialmente llamativo es, finalmente, la escasa atención que dedican estos instrumentos a los sistemas de verificación de su cumplimiento, que suele limitarse a la inclusión de la obligación del contratista de aceptar que representantes de la empresa o terceros designados por ella lleven a cabo auditorías o verificaciones en sus instalaciones, cuyo contenido y características no se concretan. Sin prever además ninguna intervención de los trabajadores interesados o sus representantes. La explicación de esta parquedad se encuentra, al menos en parte, en la complejidad del control, que exige regulaciones específicas, de las que precisamente se tratará en el apartado final de este estudio. El hecho de que no se ofrezca detalles sobre su contenido, sin embargo, puede indicar también que se trata de alejarlas del escrutinio público. Naturalmente, estas son carencias que deben ser superadas si se quiere que los códigos de este tipo adquieran la credibilidad que necesitan y sean más eficaces.

En cualquier caso, más allá de estos aspectos necesitados de mejora, es evidente que los códigos de este tercer grupo están en condiciones de desplegar un elevado nivel de efectividad siempre que la multinacional que los proclama asuma de forma efectiva el compromiso de exigir su cumplimiento. La dificultad radica, no obstante, en que existen muy pocos medios, más allá de la presión ante la opinión pública, para exigirselo en caso contrario. No siendo posible hablar aquí, como ocurre en el caso de los códigos éticos, de posibles condiciones más beneficiosas o estipulaciones a favor de terceros, la única opción posible sería recurrir a la legislación en materia de consumo, con el objeto de reclamar a las empresas que difunden unos compromisos en materia de responsabilidad social que luego no honran la remoción de los efectos de las conductas incumplidoras o el resarcimiento de los daños causados.²⁴ Existe, no obstante, una vía que está empezando a abrirse paso para conse-

²⁴ Esta es una propuesta bastante extendida a nivel doctrina I. Pueden consultarse en tal dirección las opiniones de F. J. CALVO GALLEGU, *Códigos éticos ...*, cit., págs. 65-68; M. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, B. TER HAAR y A. KUN, “Dúctil en el interior; hacia el exterior. Un análisis de la naturaleza legal de los nuevos instrumentos de Derecho Laboral Internacional”, *Temas Laborales*, 2012, núm. 113, págs. 36-37; J. L. GOÑI SEIN, “Valor jurídico ...”, cit., pág. 602; A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Transnacional del Trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2012, págs. 371-372; y A. SOBCZAK, “Aspectos legales ...”, cit., pág. 160.

guir un resultado equivalente. Se trata de la suscripción con las federaciones sindicales internacionales de acuerdos marco de garantía del cumplimiento de estos códigos de conducta. Este ha sido el modelo impulsado en España por Inditex, que como se apuntó suscribió en 2007 un acuerdo marco dirigido a hacer efectiva la implantación sindical en su cadena de producción con el fin de garantizar la aplicación de su código de conducta. Esta es una opción que tiene una doble ventaja. De un lado, la de dar lugar a un acto bilateral, que como tal resulta exigible jurídicamente. Pero del otro, también permitir a la empresa que lo suscribe servirse de las redes sindicales internacionales como redes de vigilancia del cumplimiento del código de conducta. Por su intermedio se consigue, así pues, no sólo reforzar la legitimidad y efectividad de los códigos de conducta, sino dotarlos de manera indirecta de eficacia jurídica ante la propia multinacional, superando así su más importante limitación.

6. Sistemas de verificación del desempeño laboral de proveedores y contratistas²⁵

La cada vez mayor extensión y complejidad que poseen las cadenas de producción y suministro de las empresas multinacionales, no sólo cuando son lideradas por empresas compradoras que comercializan los bienes fabricados por otras, como ocurre en el caso del sector de la confección, sino incluso cuando se sitúan en su vértice empresas productoras, conforme al modelo imperante en la industria o los servicios, convierte en una necesidad el diseño de instrumentos que les permitan controlar que el desempeño de sus proveedores y contratistas se adecua de manera efectiva a los estándares de comportamiento laboral cuyo respeto se han comprometido ante la sociedad a garantizar en todas las operaciones y relaciones que forman parte de su actividad mercantil.

Esta es una necesidad que afecta tanto a las empresas que han optado por elaborar códigos de conducta para sus socios comerciales o incluir en los acuerdos marco suscritos con las federaciones sindicales mundiales cláusulas sociales específicas aplicables a dichos sujetos, como a aquellas que carecen de instrumentos de este tipo y se conforman con declarar su adhesión a instrumentos internacionales que recomiendan el respeto de un conjunto de estándares laborales fundamentales, como el Pacto Global de las Naciones Unidas, o proclamar sin más que los respetan a través de declaraciones de diverso tipo, como pueden ser incluso las incluidas en sus memorias de sostenibilidad. En todos los casos, la complejidad y dificultad que caracterizan desde todos los puntos de vista al control de las cadenas de valor, unidas a la importancia que tiene la prevención de la realización de malas prácticas por parte de los proveedores, capaces de comprometer su imagen y reputación, convierten en una necesidad para estas compañías la construcción de herramientas de este tipo.

Siendo así, no es de extrañar que prácticamente todas las empresas españolas con una presencia importante en el exterior dispongan de algún sistema o mecanismo de este tipo, dirigido a la evaluación del desempeño de los sujetos que contratan con ellas. La posibilidad de elaborar una lista completa o al menos un catálogo de estos sistemas, como se ha

²⁵ Este apartado se basa en las conclusiones de los estudios de M. A. ALMENDROS GONZÁLEZ, “Procedimientos de verificación y control del desempeño laboral de los proveedores y contratistas” y “El sistema de gestión y control de las ‘prácticas laborales’ en la cadena de suministro de Repsol”, publicados en las dos obras colectivas que recogen los resultados del Proyecto de Investigación sobre “La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española” citadas al inicio, págs. 235-264 y 163-178, respectivamente. También aquí las constantes citas que correspondería hacer a estos trabajos han sido suprimidas en aras de una más fácil lectura del texto.

hecho con los instrumentos presentados en las páginas precedentes, viene sin embargo negada en los hechos por la ausencia casi total de información directa sobre sus contenidos. A diferencia de lo que ocurre con los códigos éticos para trabajadores y directivos, los protocolos de creación de las redes sindicales, los acuerdos marco internacionales o los códigos de conducta para proveedores y contratistas, que son de público conocimiento y profusa difusión, en particular a través de los apartados dedicados a la responsabilidad social de las páginas webs de las compañías que se sirven de ellos, estas no incluyen sino vagas referencias o alusiones puramente descriptivas a los sistemas que utilizan para el control del comportamiento laboral de las empresas que colaboran con ellas. Nunca el protocolo o instrumento propiamente dicho.²⁶

El conocimiento que se tiene de estos instrumentos es, por ello, indirecto o referencial, construido a partir de la escasa información disponible, vinculada especialmente con los sistemas de verificación de algunas empresas que han optado por dedicar un espacio más amplio de lo habitual en sus webs corporativas o sus memorias de sostenibilidad a su descripción. Este es el caso especialmente del Sistema de Evaluación y Homologación de Proveedores de Cepsa, del Proceso de Verificación del Grupo Santander, del Sistema de Valoración de Proveedores y Auditorías de Telefónica, del Modelo de Gestión de Proveedores de Repsol o de la Metodología *Test to Wear* de Inditex.

Pese a que su variable denominación pudiera inducir a pensar lo contrario, estos sistemas suelen tener, más allá de las singularidades vinculadas con las características de las actividades de las empresas que los formulan, una estructura básica común, articulada en torno a tres fases o etapas diferenciadas, de las que se dará cuenta a continuación.

La primera es la fase de selección de los proveedores o contratistas. Esta tiene lugar con carácter previo al establecimiento de la relación comercial con ellos, como presupuesto de la misma. Su cometido es garantizar que aquellos con los que se decida contratar ofrecen garantías suficientes de un desempeño laboral acorde con los estándares laborales exigidos. Con tal fin se establece una serie de criterios de preferencia vinculados con el cumplimiento de esos estándares por los candidatos, que se añaden a los que con carácter general conforman la política de contratación de la compañía. A la vez que se perfilan un conjunto de mecanismos, se trate de visitas, encuestas, cuestionarios, auditorías, etc., dirigidos a examinar su actuación como empleadores, a los efectos de clasificarlos en función del mayor o menor riesgo de que puedan incurrir en incumplimientos capaces de afectar la imagen corporativa de la multinacional.

A esta fase le sigue por lo general otra, una vez entablada la relación mercantil, de supervisión de las empresas colaboradoras, dentro de la cual se prevé, a su vez, la programación de inspecciones visitas o auditorías de comprobación y se suele diseñar procedimientos *ad hoc* de recepción de reclamaciones dirigidos a favorecer la detección de incumplimientos. Para llegar, finalmente, a una tercera y última en la que, luego de constatado el nivel de cumplimiento del contratista o proveedor, se procede, de considerarlo necesario, a adoptar medidas en relación con él. Estas pueden tener carácter promocional, cuando se vinculan al reconocimiento del cumplimiento de las exigencias de la compañía. Entonces asumen por lo general la forma de incentivos económicos o de otro tipo, como la mejora de

²⁶ Una recopilación de la información disponible sobre los sistemas de control de proveedores utilizados por las empresas españolas puede verse en: http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/control-de-proveedores/

la calificación asignada, la prolongación de la relación contractual u otras análogas. En otros casos se vinculan a la corrección de incumplimientos. El principio que suelen aplicar entonces las compañías españolas es el de preferencia por las medidas correctoras, los programas de formación y los planes de mejora frente a las sanciones. Con la consiguiente consideración de la rescisión contractual como una solución extrema, de aplicación solo ante situaciones especialmente graves o supuestos de particular contumacia. El riesgo de que estos sistemas terminen por tener una suerte de “efecto carambola” sobre los empleos de los trabajadores cuyos derechos se proclama proteger,²⁷ queda de este modo considerablemente atenuado, si no eliminado del todo.

Con esta estructura común de base, los aspectos necesitados de mejora de estos sistemas se vinculan esencialmente con la falta de transparencia en lo que a sus contenidos específicos y la información derivada de su aplicación se refiere y la escasa o nula participación del personal de las empresas colaboradoras y sus representantes en su puesta en práctica. Limitaciones ambas cuya corrección contribuiría sin duda, también aquí, a reforzar su legitimidad y mejorar su efectividad.

²⁷ Coinciden en llamar la atención sobre este riesgo, I. DAUGAREILH, “Responsabilidad social ...”, cit., págs. 94-95, J. L. GOÑI SEIN, “Valor jurídico ...”, cit., pág. 607, y A. SOBCZAK, “Aspectos legales ...”, cit., págs. 155-156.