

CÓDIGOS DE CONDUCTA Y ACUERDOS-MARCO DE EMPRESAS GLOBALES: APUNTES SOBRE SU EXIGIBILIDAD JURÍDICA

ANTONIO BAYLOS

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Castilla La Mancha

ABSTRACT

CÓDIGOS DE CONDUCTA Y ACUERDOS-MARCO DE EMPRESAS GLOBALES: APUNTES SOBRE SU EXIGIBILIDAD JURÍDICA

Antonio Baylos

■ *En el ámbito de las relaciones laborales, la globalización implica una disminución drástica de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía y el progresivo desmantelamiento del Estado Social, sin que las relaciones internacionales entre Estados a través de los tratados puedan compensar o invertir el signo de esta tendencia. En paralelo, emerge la empresa transnacional como un protagonista destacado de la globalización y, a la vez, como una figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía-mundo. En este nuevo contexto, se han ido desarrollando fórmulas de regulación del espacio transnacional de las relaciones laborales. En una primera fase, se ha asistido a la aparición de proyectos de autonomía normativa de las empresas transnacionales que suelen manifestarse en los llamados códigos de conducta «socialmente responsables». Estos códigos han evolucionado, en una segunda fase, hacia el desarrollo de acuerdos marcos transnacionales como instrumentos regulativos de las relaciones laborales que incorporan un momento negocial de mayor o menor intensidad. En este artículo, se analizan en profundidad estos nuevos instrumentos para finalizar abordando la problemática de la exigibilidad jurídica ya que la garantía judicial es una cláusula de cierre que completa el cuadro regulativo de estas nuevas fórmulas de reglamentar la dimensión transnacional de las relaciones laborales.*

JOKABIDE-KODEAK ETA AKORDIOAK- ENPRESA GLOBALEN ESPARRUA: GALDAGARRITASUN JURIDIKOARI BURUZKO OHARRAK

Antonio Baylos

Globalizazioa dela eta, lan-harremanen eremuan Estatuak ekonomia eta Gizarte Estatuaren etengabeko desegitea arautzeko duen gaitasuna zeharo murriztu da; gainera, estatuak tratatuen bidez eusten dituzten nazioarteko harremanen ondorioz, berebat, joera hori ezin izan dute orekatu, ezta alderantzikatu ere. Horrekin batera, enpresa transnazionala globalizazioaren protagonista esanguratsu gisa, eta aldi berean, lana arautzeko prozesuetan agertzen den figura nagusi gisa azaleratu da, ekonomian eta munduan une oro parte hartuz. Hortaz, testuinguru berri horretan formula berriak garatu dira lan-harremanen eremu transnazionalari buruzko arauketaren inguruan. Lehenengo faseari dagokionez, enpresa transnazionalen arauketa autonomoari buruzko egitasmoak sortu dira, eta, horiek «gizarte mailan erantzuleak» diren jokabide-kodeetan agertzen dira. Bestalde, esan beharra dago, kodeak garatu egin direla; ondorioz, bigarren fasean, esparru-akordio transnazionalen garapenera bideratu dira, betiere negozioiak bizi duen unea aintzat hartuta eta bertan barneratzen diren lan-harremanak arautzeko tresna gisa. Artikulu honetan, tresna berri horiek oso sakon aztertzen dira, eta, azken batean, galdagarritasun juridikoren arazoari helduko dio. Izatez, berme judiziala itxiera-klausula bat da, hain zuzen ere, lan-harremanen esparru transnazionala arautzeko formula berri horien arauketa-eremua osatzen duena.

BEHAVIOUR CODES AND FRAMEWORK AGREEMENTS OF GLOBAL FIRMS: NOTES ON THEIR LEGAL ENFORCEABILITY

Antonio Baylos

In the field of industrial relations, globalisation implies a drastic decrease in the capacity of state rules to regulate economy, as well as a progressive dismantling of Social State, a tendency that cannot be neither made up for nor reversed by the international relations established by means of treaties among States. At the same time, more and more transnational companies are created, thus becoming the main point of globalisation, as well as a central figure in the processes for regulating work based on its constant presence in economy and in the world. In this context, new formula have been developed for regulating the transnational area of industrial relations. During the first phase, transnational firms launch normatively autonomous projects, which are usually embodied in the so called «socially responsible» behaviour codes. During the second phase, those codes bring about transnational framework agreements, as a means for regulating industrial relations, and which include different levels of trading. This article analyses such new means in depth, and ends up with the problems of legal enforceability, since judicial guarantee is a locking clause that completes the regulative table of such new formula for regulating the transnational dimension of industrial relations.

1. Globalización y empresa global

La globalización implica la disminución drástica de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía y el progresivo desmantelamiento del Estado Social y sus transformaciones sociales, sin que por lo mismo las relaciones internacionales entre Estados a través de los tratados puedan compensar o invertir el signo de esta tendencia¹. En paralelo con la revitalización del mercado y del capitalismo a escala global, emerge la empresa transnacional como un protagonista destacado de la globalización y a la vez como una figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía-mundo. El papel de éste nuevo sujeto que aparece desvinculado del territorio sobre el que se proyecta la normatividad de los sistemas jurídicos estatales² es muy decisivo a la hora de valorar las transformaciones producidas en los mismos, lo que se manifiesta fundamentalmente en la crisis de dos de sus puntos angulares: la normatividad laboral estatal y la efectividad de dicha norma.

Desde el punto de vista de la «desterritorialización» de la empresa transnacional, esta posición lleva consigo la emancipación de la empresa de la reglamentación estatal al poder fracturar en diversos espacios regulativos el conjunto de las relaciones de trabajo que la empresa organiza a través del mundo. Este hecho permite inmunizar sus decisiones frente a cualquier intromisión externa —sea pública o colectiva— tanto respecto del contenido de éstas como del grado de cumplimiento de las reglas que disciplinen el conjunto de las relaciones laborales en su ámbito. A ello se unen los fenómenos de concentración de poder y de la capacidad de dirección en la empresa matriz, que juega también con la frag-

¹ G. Lyon-Caen, «The evolution of Labour Law», en Lord Wedderburn *et alii*, *Labour Law in the Post-industrial Era. Essays in honour of Hugo Sinzheimer*, Dartmouth, 1994, págs. 102-103.

² El problema de la desvinculación de la empresa respecto del territorio en el que despliega sus efectos la norma estatal ha generado la necesidad de establecer, por el contrario, nuevos vínculos entre la economía y el territorio, que se intentan determinar en un nuevo espacio económico y político supranacional o regional dentro del mismo. Ver en ese sentido, P. Mercado, «El Estado comercial abierto: la forma de gobierno de una economía desterritorializada», en J.R. Capella (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización*, CGPJ, Madrid, 1999, pág. 153. En general, sin embargo, la problemática planteada por el espacio en la globalización es mucho más compleja, como atestigua el trabajo de M. Barañano, «Sedes estratégicas de la globalización: ciudades estratégicas, regiones metropolitanas, espacios transnacionales», en M. Barañano (Dir), *La globalización económica: incidencia en las relaciones sociales y económicas*, CGPJ, Madrid, 2002, pág. 229-231 especialmente.

mentación de las diferentes personalidades jurídicas de las empresas filiales en los diversos territorios estatales como una forma de cortocircuitar la responsabilidad de la empresa en su conjunto respecto del proyecto global de actuación de la misma. Es ésta, sin embargo, una desterritorialización relativa, puesto que siempre existe un ligamen entre el espacio territorial dotado de una cierta normatividad de origen estatal y el que organiza las relaciones laborales dentro de la empresa. Sin embargo el centro de gravedad se traslada a la capacidad de ésta de seleccionar tanto el nivel de determinación de estándares de trabajo vigentes en ese *lugar* que ha sido elegido como sede de la producción, como la propia posibilidad de aplicación eficaz de dichos estándares, cuando no la pura excepcionalidad de cualquier normatividad laboral y su sustitución por la regla creada por la empresa para ese *lugar* determinado, de los que existen abundantes ejemplos en las zonas de libre comercio o enclaves en el sistema comercial y aduanero de un Estado en el que se instalan empresas liberadas de cualquier vínculo normativo nacional y en el que por supuesto gozan de un buen número de incentivos fiscales y financieros³. Por otra parte, y como el reverso de la medalla, la noción de desterritorialización como elemento fundante de la identidad de la empresa transnacional se corresponde con la de «deslocalización» como característica de la capacidad de actuación de la misma. Con esta expresión se está haciendo referencia a la facilidad con la que las empresas transnacionales pueden transferir una parte o la totalidad de la producción a otros países con costes de producción más reducidos⁴, y expresa por tanto la volatilidad y el nomadismo de las organizaciones productivas sin un anclaje permanente en territorios normativos estables.

La empresa transnacional se sitúa por tanto fuera de los campos normativos típicos, estatal o internacional⁵. Pero eso no quiere decir que no sea capaz de crear un campo de regulación autónomo, partiendo de su propia esfera privada de actuación. Desde esta perspectiva, por tanto, se podría plantear la superación de las diferencias normativas de origen estatal en materia laboral para los trabajadores de una misma (gran) empresa transnacional a partir de una regulación relativamente homogénea de los estándares de trabajo de todos los empleados de la misma. Es decir, la creación de una normatividad laboral de empresa, más allá de las diferentes normas laborales nacionales que sirven de referencia fragmenta-

³ Cfr. A. Perulli, *Diritto del Lavoro e Globalizzazione*, Cedam, Padova, 1999, págs. 298-299.

⁴ Bajo el término «deslocalización» se engloban una serie de mecanismos y de acciones empresariales muy diversas, como las que menciona, de manera muy didáctica, J.M. Zufiaur, «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», *Relaciones Laborales* n.º 2 (2005), págs. 83-85 especialmente.

⁵ Por eso se ha dicho que la globalización se percibe como «vacío» de derecho, es decir, en «la abierta asunción, por parte del actual capitalismo globalizado, de la falta de reglas como una suerte de nueva *Grundnorm* del nuevo orden económico e internacional». L. Ferrajoli, «¿Es posible una democracia sin Estado?», en L. Ferrajoli, *Razones jurídicas del pacifismo* (edición de G. Pisarello), Trotta, Madrid, 2004, pág. 142.

da de la relación laboral, que se independice en su aplicación de los mecanismos de control externos provenientes de los diferentes sistemas jurídicos nacionales. La empresa transnacional tendería así a la regulación autónoma de las relaciones laborales en el espacio libre delimitado por el perímetro de la organización empresarial y productiva tal como resulte diseñado por ésta, de manera que ese centro de imputación normativo sería una pura autoreferencia a la subjetividad de la empresa y a los elementos de cooperación interempresarial que ésta define. El esquema resultante suscitaría no obstante muchas perplejidades, puesto que este sujeto autolegislator tendría que explicitar procedimientos de fijación de reglas con unos condicionantes de legitimidad y de validez peculiares y diferentes a los que explican los procesos democráticos de creación de normas laborales en los distintos sistemas nacionales. En este aspecto posiblemente resultara ineludible a efectos de conformar unas condiciones precisas de legitimidad y de eficacia de la norma de empresa la introducción en el procedimiento autorregulador de instancias de contratación o al menos de mediación colectiva a través de mecanismos de representación del personal en la empresa. Se trataría de perseverar en un concepto ya clásico de *corporate governance*, pero que va más allá de los contenidos que se asocian al mismo⁶. Y también probablemente a este proyecto le sería necesario fijar un suelo homogeneizador de los estándares de trabajo por respetar en cualquier *lugar* y por todas las empresas que se desenvuelvan en una dimensión transnacional, aunque solo fuera como una fórmula de equiparación de condiciones básicas en las que se ha de prestar el trabajo en cualquier empresa o grupo de empresas multinacionales y en cualquiera de los territorios en los que ésta se localice⁷. En este objetivo la norma internacional de la OIT en lo que define como «trabajo decente» ofrece un repertorio muy concreto de estándares internacionales sociales que pueden ser interiorizados por las respectivas normas de las empresas transnacionales. Y estas normas han resultado extendidas de manera global en otras muchas declaraciones de diversos organismos internacionales, entre las que destaca, sin duda, la conocida Declaración de las Naciones Unidas aprobada el 13 de agosto de 2003, sobre «Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos», que contiene una declaración universal de derechos de los trabajadores que los Estados y las empresas transnacionales «tienen la obligación de promover y proteger».

⁶ Ver, en E. Lillo (Dir.), *Aspectos económicos de la jurisdicción social*, CGPJ, Madrid, 2005 (en prensa), el trabajo de L.A. Velasco, «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma, en especial el control interno y externo de la información financiera. Relación con las deudas laborales», pág. 2 y ss del original, y sus muy claras explicaciones sobre los enfoques que se da al tema de la *gobernanza empresarial*.

⁷ Evitando por consiguiente el fenómeno del *dumping social*. Cfr. J. Aparicio, «Los derechos sociales ante la internacionalización económica.», en J.L. Monereo (Coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada, 1999, págs. 23-24.

Las consideraciones anteriores presentan un proyecto de autonomía normativa de la empresa transnacional que suele manifestarse a través de los llamados «códigos de conducta», que parten en un primer lugar de mecanismos de legitimación que evitan la consideración de regla jurídica vinculante para posteriormente emplear mecanismos regulatorios en términos jurídicamente imprecisos. La virtualidad de este esquema es el de constituir probablemente un punto de llegada al que se dirige la (re)regulación del sistema de relaciones laborales considerado en su dimensión transnacional, pero no es así como se ha venido desarrollando el proceso hasta ahora, de manera que el punto angular de éste ha sido el de negar de forma obstinada, al menos en una primera fase, la vinculabilidad jurídica y la exigibilidad de las decisiones y de las reglas que elabora autónomamente la empresa transnacional en materia de relaciones de trabajo.

2. Los códigos de conducta «socialmente responsable» de las empresas a través del mantenimiento de estándares justos en el trabajo

La conducta «socialmente responsable» de las empresas es en la actualidad el elemento que caracteriza la noción de código de conducta en el debate sobre la emergencia de nuevas formas de creación de reglas en la globalización. Como ya se ha señalado, se trata en lo esencial de un fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa⁸ que ésta se compromete a mantener en su *espacio* de actuación, es decir a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva. Se trata en definitiva de la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional, el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de «estándares justos de trabajo».

El concepto indeterminado de estándares justos de trabajo se concreta mediante la referencia a la noción de «trabajo decente» de la OIT en su Declaración relativa a Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998⁹, y su enunciación de un estricto grupo de derechos sociales mínimos regulados por los Convenios de la OIT. Son éstos la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y, en fin, la elimi-

⁸ A. Perulli, «La dimensione sociale del mercato globale», en VV.AA., *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, Giuffrè, Milano, 2004, Vol. IV, Parte V, pág. 3624.

⁹ Cfr. L. Swepston, «La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», y M. Ozaki, «Relaciones laborales y globalización», ambos en *Relaciones Laborales* n.º 1 (1999), págs. 9 ss; 72 y ss, respectivamente.

nación de la discriminación en el empleo y en la ocupación¹⁰. Lo que supone que las empresas transnacionales que asumen estos compromisos deben cumplir y hacer cumplir este conjunto de derechos en su actividad empresarial a lo largo del mundo, una especie de suelo mínimo de derechos para todos los trabajadores de la misma con independencia por tanto del lugar o del territorio en el que se localicen las sedes de la empresa transnacional y del contexto legal y social que corresponde a aquellos. Lo que también significa que la interiorización de estos estándares justos soporta igualmente los movimientos de deslocalización de la empresa transnacional, que en el desplazamiento a otro territorio ha de garantizar en cualquier caso el respeto de ese suelo mínimo de estándares laborales. En consecuencia la determinación de este reducido y esencial cuadro de derechos sociales expresaría una tendencia a constituir una función de igualación de las condiciones de la competencia en el mercado mundial¹¹, aunque de forma muy débil. En efecto, su forma de incorporación al campo de regulación de las relaciones laborales descansa fundamentalmente en procedimientos de asunción voluntaria por parte de las empresas, sin que, como se verá a continuación, se haya previsto un mecanismo coactivo o un marco supranacional que obligue a las empresas a asumir tales reglas en su actuación en materia de relaciones laborales.

3. Características relevantes de los códigos de conducta

En consecuencia, los códigos de conducta socialmente responsable son adoptados voluntariamente por las empresas transnacionales, y normalmente incorporan los ya citados estándares justos de trabajo definidos por la OIT como normas fundamentales con vocación de aplicación mundial en todos los Estados y que requieren complementariamente su incorporación a la dimensión transnacional de las empresas en el espacio de mercado mundial¹². Este tipo de códigos de conducta, por tanto, se conciben como un elemento importante para lograr la pretendida vigencia universal de ciertas condiciones mínimas de prestación del trabajo que aseguren una igualdad en las condiciones de la competencia

¹⁰ Principios y derechos fundamentales en el trabajo regulados en los Convenios números 87 y 98, 29 y 105, 138 y 111 de la OIT, respectivamente.

¹¹ De manera que la norma laboral organice una competencia equitativa entre las empresas, cooperando y complementando las reglas del mercado y no contrariándolas. Cfr. G. Lyon Caen, *Le droit du travail: une technique réversible*, Dalloz, Paris, 1995, pág. 91. Una apreciación crítica de esta tendencia en J.L. Monereo, «El derecho social y del trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial», en J.R. Capella (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización...*, cit., págs. 238-239.

¹² Son elementos de «convergencia» en los estándares sociales internacionales y supranacionales, como los define A. Perulli, «La dimensione sociale del mercato globale»..., cit., pág. 3623. Un análisis muy completo del tema en A. Merino, J. Rentero, «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en A. Baylos (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003, págs. 271 ss.

mundial entre las empresas, pero desde una posición de estricta autorregulación de éstas. Ello implica que dichos estándares de trabajo deben ser aceptados de manera voluntaria por las corporaciones transnacionales, lo que se opone frontalmente a cualquier capacidad regulatoria internacional que asegure de una forma vinculante esta normativa de igualación de las condiciones básicas laborales de acceso al mercado de las empresas. Quizá también explique este hecho el convencimiento de que cualquier regulación internacional del tema no resiste la acción combinada en la práctica de la *deslocalización* en los espacios estatales nacionales de la empresa transnacional y la construcción en paralelo de un *espacio-empresa* privativo de la misma y administrado por ella en exclusividad¹³. Por eso se puede decir que los códigos de conducta constituyen un claro ejemplo de la *despolitización* de las reglas sobre las relaciones laborales, y de la debilitación de su legitimidad y fundamento democrático¹⁴.

Junto a ello, estos códigos de conducta reúnen algunas características de interés adicional a las que por otra parte ya se ha hecho referencia. Se trata de reglas impuestas unilateralmente por la empresa o el grupo de empresas multinacional, quien es también el único sujeto competente para el seguimiento, la valoración y el control del cumplimiento del código. Ello quiere decir que no sólo en su origen el código de conducta socialmente responsable se origina en el espacio autónomo de regulación de la empresa, sino que éste proceso de creación de reglas excluye y hace inaceptable la posibilidad de un control de las mismas por sujetos «externos» a la empresa, sean sindicatos o trabajadores directamente afectados. Naturalmente que queda plenamente excluida cualquier posibilidad de responsabilidad por incumplimiento de los compromisos asumidos que pudiera exigirse ante los tribunales de justicia, así como cualquier mecanismo sancionatorio de tipo público¹⁵. Ni siquiera se acepta la existencia de un control a cargo de un «tercero independiente» aceptado voluntariamente por la empresa, como tampoco tiene vigencia por consiguiente la regla clásica de la *corporate governance* que se resume en la expresión «cumple o explica», en el sentido de que las compañías informen periódicamente al mercado y a los clientes sobre el desarrollo concreto de las reglas contenidas en el código, explicando cuando alguna de éstas no se ha cumplido, cual ha sido la causa de este incumplimiento u omisión¹⁶. En este sentido podría afirmarse que el proceso de res-

¹³ Cfr. G. Lyon-Caen, *Le droit du travail: une technique réversible...*, cit., pág. 94.

¹⁴ A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 15 (1999), pág. 37.

¹⁵ Es un principio básico de estas fórmulas regulatorias la exclusión de cualquier mecanismo de *enforcement* y/o sancionatorio, como afirma A. Perulli, «La dimensione sociale del mercato globale...», cit., pág. 3623.

¹⁶ Cfr. L. A. Velasco, «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma...», cit., pág. 12 del original, sobre los controles internos al proceso de *corporate governance* de primera generación, basado fundamentalmente en presupuestos de pura autorregulación, que evolucionan a partir de

pensabilidad social de las empresas a través de la adopción de los códigos de conducta que mantienen estándares justos de trabajo se sitúa en un nivel diferente del que experimenta la problemática de la «gobernanza empresarial» en el derecho de sociedades. Desde este punto de vista puede estipularse que está en una fase más atrasada si se compara con las experiencias de regulación del gobierno de la empresa societaria en Europa y en el ámbito anglosajón comprendidos los EEUU de América¹⁷, pero cabe explicar esta tendencia desde una óptica diferente como un resultado derivado del hecho de que se está en presencia de un segmento del poder de la empresa especialmente resistente a cualquier limitación «exterior» de la pura voluntariedad en la adopción y de la unilateralidad de la regla así interiorizada como deber de conducta de la compañía multinacional.

4. La transformación de los códigos de conducta en acuerdos marco transnacionales

Existen ciertos signos de evolución en la configuración de estos códigos de conducta mediante la paulatina modificación del carácter unilateral de las reglas de empresa y su desplazamiento hacia fenómenos de participación y de negociación colectiva. Posiblemente apunta a una segunda fase en el desarrollo de estas fórmulas de regulación del espacio transnacional de las relaciones laborales cuya estabilización y generalización está por ver, pero de la que hay ya ejemplos de relevante interés, por tratarse en todos los casos de instrumentos regulativos en los que se inserta un momento negocial con mayor o menor intensidad.

En efecto, por un lado se encuentran algunas experiencias de Acuerdos colectivos que establecen códigos de conducta de tipo externo, acuerdos producidos en el marco del diálogo sectorial europeo, como emblemáticamente sucede en los sectores del textil, de la piel y del curtido y del calzado¹⁸. Se trata de la pactación de un código-marco en el que se reconocen un conjunto de estándares justos de trabajo más amplio que el contenido mínimo ya señalado y en el que se incorporan prescripciones sobre jornada, salario y salud laboral, pero que no tiene fuerza de obligar directa sobre las empresas transnacionales del sector, sino que estipula una obligación de influencia de las organizaciones firmantes —aso-

la crisis del 2000 hacia un incremento de controles externos y a la imposición de la regla «cumple o explica» en lo que se refiere a los aspectos autorregulatorios y voluntarios del proceso de gobierno corporativo interno de la sociedad.

¹⁷ Cfr., de nuevo, L. A. Velasco, «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma...», cit., págs. 14 ss del original.

¹⁸ Cfr. A. Merino, J. Rentero, «Fórmulas atípicas de las relaciones laborales...»cit., págs. 286-289, dando noticia detallada de este tipo de iniciativas. El Acuerdo-marco del sector del textil (1997) puede consultarse en www.itglwf.org/doc/euratex.doc, y el de la piel y del calzado (2000), en www.itglwf.org/doc/cotance.doc.

ciaciones empresariales sectoriales y federaciones europeas sindicales de la CES— sobre las empresas y trabajadores de estos sectores para que se respeten estos derechos «en todos los países del mundo» y a que, en su caso, se recojan e incluyan en los «eventuales» códigos de conducta de las empresas el contenido de los derechos laborales que recoge el Acuerdo colectivo de sector. Se trata de iniciativas que se siguen extendiendo en otras ramas y sectores¹⁹, afirmándose así como una posibilidad de regulación de origen colectivo que se proyecta sobre la esfera de autorregulación de las empresas transnacionales, preservando en todo caso la autonomía de éstas.

Pero son mas relevantes los fenómenos de negociación colectiva que se realizan con las empresas transnacionales de códigos de conducta de responsabilidad social, lo que el movimiento sindical internacional ha venido a llamar «Acuerdos Marco Internacionales»²⁰ o «Acuerdos Marco Globales»²¹ de los que ya existe una muestra significativa en ciertas empresas clave de la alimentación²², de la madera y construcción²³, de la energía e industrias químicas²⁴, o, más reciente-

¹⁹ Así, a título de ejemplo, en enero de 2005 se establecerá un grupo de trabajo en el seno del diálogo social sectorial europeo en el sector financiero (banca y seguros) con la finalidad de lograr una declaración conjunta en materia de Responsabilidad Social de las Empresas que pueda concluir en la adopción de un acuerdo marco para las empresas del sector. Cfr la noticia en la página www.uni-network.org

²⁰ Abandonando así la expresión códigos de conducta y sustituyéndola por la de «Acuerdos Marco Internacionales» (IFA en sus siglas en inglés), puesto que aquella se identificaba con iniciativas unilaterales de la empresa, «de valor cuestionable para los trabajadores». Sintéticamente informa sobre el particular la página de la Federación Internacional de Industrias Metalúrgicas (FITIM): www.imfmetal.org/main/index.cfm

²¹ Esta es la expresión que utilizan las federaciones internacionales de la construcción y madera (www.ifbww.org) y las de química, energía, minas e industrias diversas (www.icem.org) .

²² Así, empresas como Danone negociaron ya a comienzos de los años 90 del siglo pasado acuerdos marco con las federaciones sindicales europeas de sector en los que se comprometía la empresa multinacional al mantenimiento de estándares justos de trabajo en su actividad organizativa y productiva en el mercado global. Se puede consultar al respecto la página www.iuf.org donde por otra parte se encuentra una amplia relación de códigos de conducta unilaterales en importantes empresas del ramo, que se encuentran entre las primeras en adoptar estos instrumentos regulatorios. Ver también las reflexiones de R. Sastre, «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», *Revista de Derecho Social* n.º 21 (2003), págs. 78-79.

²³ En el sector de la madera y de la construcción, a partir de un Acuerdo Marco con la multinacional sueca Ikea (1998) existe una serie de acuerdos concertados con ciertas «empresas globales» del sector, como Faber Castell (2001), Hochtief (2000), Skanska (2001), Ballast Nedem (2002) e Impregilo (2004). El documento de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera *IFBWW experiences with global company agreements* (www.ifbww.org/files/global-agreements.pdf) es muy interesante porque además de incorporar una narración histórica de estos acuerdos, describe los procesos de control ante las quejas por el incumplimiento de dichos acuerdos en algunos países y sus resultados.

²⁴ A partir de 1999, la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, abordaron una serie de «acuerdos globales» con empresas multinacionales del petróleo (la noruega Statoil —con tres acuerdos consecutivos en 1998, 2001 y el último el 2003—, la italiana Eni —2002— y la rusa Lukoil —2004—), la energía eléctrica (Endesa, 2002), el

mente, en el de finanzas, comunicaciones²⁵ y en el de la automoción²⁶, suministrando así un conjunto de textos suficientemente representativos de la nueva fase de regulación de las relaciones laborales en el espacio transnacional.

La emersión de estas formas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional merece un examen mas detallado. A ello se dedican los siguientes apartados.

4.1. Contenidos de los Acuerdos-Marco

Como ya se ha dicho, el contenido fundamental de estos Acuerdos es la imposición de condiciones mínimas de trabajo en todos los centros de la empresa transnacional. Este «suelo mínimo» se suele condensar en los ya conocidos derechos laborales garantizados como núcleo mínimo por las normas laborales fundamentales de la OIT, pero es también frecuente que se amplíe el contenido de los mismos a otras cuestiones relevantes que implican una ampliación del alcance de ese suelo igualador de las condiciones de competencia internacional entre empresas en que a la postre consiste el mecanismo de aplicación de los estándares justos de trabajo. La invocación, no meramente ritual, junto a la Declaración de Principios y Derechos Laborales Fundamentales de la OIT de 1998, de las normas de conducta para las empresas multinacionales de la OCDE del año 2000²⁷, o incluso, de la Declaración de Naciones Unidas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales en la esfera de los derechos humanos del año 2003²⁸, ha tenido que ver en la ampliación de los estándares de trabajo pactados para su aplicación a los trabajadores de las corporaciones multinacionales. Como se verá a continuación, el núcleo de derechos se estructura en tres grandes grupos, los que coinciden con los «estándares justos de trabajo» declarados

papel (la sueca SCA, 2004), y otras empresas como la surafricana AngloGold, la noruega Norske Skol (con acuerdos firmados en el 2002) y la alemana Frendenberg (2000). El texto de todos los acuerdos se puede consultar en la página www.icem.org de esta Federación internacional.

²⁵ En estos dos sectores, el financiero y el de las comunicaciones, es relevante la propuesta de negociación de códigos de conducta «socialmente responsable» para empresas multinacionales españolas cuyo ámbito de actuación se localiza fundamentalmente en Latinoamérica. En estos casos, se trata de iniciativas relativamente recientes, del 2002 y del 2001 respectivamente. Ver A. Merino, J. Rentero, «Fórmulas atípicas de las relaciones laborales...», cit., pág. 289. Una relación de los Acuerdos Marcos firmados en este sector por la federación internacional UNI (Union Network International) en la que se integran los sectores financieros y de telecomunicaciones, se puede encontrar en la página www.union-network.org/UNISite/In_depth/multinationals/multinationals.html.

²⁶ En el sector de la automoción hay una serie de acuerdos marco relativamente abundantes firmados con importantes empresas multinacionales del sector a partir del 2001: Merloni, Volkswagen, Daimler-Chrysler, Leoni, GEA, SKF, Rheinmetall, Bosch, Prim., Renault. En el texto se comentarán fundamentalmente los de Volkswagen (2002) y Renault (2004). El texto de todos ellos se localiza en la ya citada página web www.imfmetal.org.

²⁷ Así en Impregilo (2004).

²⁸ Lukoil (2004).

por la OIT, los relativos al nivel mínimo de salario y a la duración máxima del tiempo de trabajo y los que establecen un marco normativo mínimo de referencia en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo. A este conjunto de derechos se suelen añadir otros, enunciados no obstante con mucha mayor flexibilidad como declaración de intenciones o enunciación muy genérica de políticas de empresa.

En principio, por consiguiente, todos los Acuerdos Marco incorporan el rechazo explícito al empleo por parte de la empresa de formas de trabajo infantil o de trabajo forzoso²⁹, a lo que se une el compromiso de mantener los derechos básicos de sindicación, de acción sindical y de negociación colectiva, junto con el respeto del principio de igualdad de trato en el empleo excluyendo las conductas discriminatorias en razón de origen étnico, religión, opiniones políticas o sexo, al amparo de los Convenios 100 y 111 OIT³⁰. Es también frecuente que los Acuerdos expliciten las formas de expresión de la libertad de acción sindical en la empresa, y que se arbitren determinadas garantías para la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo asimilables a las instituciones del crédito horario o al principio de inmunidad representativa, así como que se precise un principio de legitimidad sindical en el nivel nacional-estatal para la negociación colectiva en las sedes locales de la empresa transnacional³¹. Es importante destacar que a través del acuerdo colectivo de empresa se produce una remisión a la norma internacional, los convenios de la OIT, que de esta manera encuentran su aplicación no a través de su recepción en los ordenamientos estatales con vigencia en el territorio de los mismos, sino mediante su incorporación a través de la autonomía colectiva, a lo largo del *espacio-empresa* construido globalmente.

Junto a ello, resulta muy frecuente que estos Acuerdos Marco incluyan prescripciones concretas relativas al tema de salarios y de jornada de trabajo. Normalmente se garantiza mediante el pacto colectivo que los trabajadores serán remu-

²⁹ En algún Acuerdo Marco como el de Renault (2004), se considera de manera explícita una causa para la no selección de proveedores de la empresa principal la utilización por las contratistas de alguna de estas formas de trabajo infantil o forzoso, como de forma menos enérgica mantiene el Acuerdo Marco SCA (2004). En el Acuerdo Marco de Impregilo (2004), existe el compromiso de respetar el Convenio 182 OIT sobre trabajos prohibidos a menores de 18 años.

³⁰ Así Statoil (2003), Telefónica (2001), Renault (2004), Volkswagen (2002), Prym (2004), etc.

³¹ Renault (2004) asegura el respeto a la constitución de representaciones sindicales o electivas de empresa en las distintas sedes de la misma. Lukoil (2004), prevé la creación de una «red» transnacional de delegados de los trabajadores en las empresas del grupo, SCA (2004), Statoil (2003) establecen una cláusula bastante genérica de reconocimiento de derechos de información y consulta en la empresa. Muy detalladamente Telefónica (2001), sobre el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos nacionales afiliados a UNI y sobre la aplicación expresa de las garantías y facilidades del Convenio 135 y de la Recomendación 143 OIT sobre representantes de los trabajadores en la empresa. En este último sentido, también Impregilo (2004).

nerados de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal y en los convenios colectivos del país en el que la empresa se haya establecido. Esta cláusula de retribución mínima en función del territorio en el que se localice la sede de la empresa³² puede ser completada con un compromiso de garantizar un salario mínimo de cierre o con la aplicación de los Convenios de la OIT sobre salarios³³. En algún supuesto más garantista, el Acuerdo Marco estipula la obligación de una «remuneración justa y suficiente» y la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor³⁴. En lo que respecta a la jornada, la referencia más general es la efectuada a los máximos legales y convencionales del país en el que se localice la corporación multinacional, aunque en ocasiones esta remisión se acote en términos de «jornada no excesiva», que se hace coincidir con el límite máximo de 48 horas semanales en la normativa de la OIT³⁵, o se precise en otros conceptos como el del derecho a vacaciones o a permisos en función de circunstancias familiares³⁶.

Un tercer grupo de derechos integra también el núcleo de los estándares laborales mínimos puestos en práctica a través de estas formas atípicas de negociación colectiva transnacional. Se trata de la materia de la salud laboral, que constituye una referencia muy homogénea y repetida en los Acuerdos Marco examinados. En este supuesto, aunque resulta usual la remisión a la normativa estatal en materia de salud y seguridad en el trabajo del país de que se trate³⁷, es más abundante la remisión de los Acuerdos Marco a la normativa de la OIT sobre el particular, de forma que las empresas se comprometen a aplicar dentro de su espacio normativo los Convenios 155 y 167 OIT³⁸. En algún supuesto excepcional, la remisión se realiza a la totalidad de la normativa comunitaria en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo, lo que eleva de forma importante el nivel de garantía de los derechos laborales en este tema³⁹. Es también común la mención a la protección y prevención frente a VIH/SIDA⁴⁰,

³² En algún supuesto la remisión no es normativa sino que se efectúa a los «estándares salariales relevantes en el mercado en el que la empresa opere» (SCA, 2004).

³³ Telefónica (2001), Impregilo (2004), Renault (2004), suministran diferentes ejemplos al respecto.

³⁴ Renault (2004).

³⁵ Telefónica (2001), Impregilo (2004).

³⁶ El Acuerdo Marco de Lukoil (2004) contiene una remisión muy detallada a la vigencia del Convenio 156 OIT respecto a las personas con responsabilidades familiares.

³⁷ Así Volkswagen (2002) o Prym (2004).

³⁸ Por ejemplo en los Acuerdos Marco de Telefónica (2001), Endesa (2002), Statoil (2003), Lukoil (2004), Impregilo (2004). La empresa sueca SCA (2004) evita una referencia normativa internacional y la sustituye por las «buenas prácticas» de la empresa en materia de salud laboral.

³⁹ Se trata del Acuerdo Marco Renault (2004). El Acuerdo Marco de Statoil (2003) hace hincapié en la necesidad de poner en práctica importantes procesos de formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.

⁴⁰ Impregilo (2004), Lukoil (2004), Renault (2004).

o las enfermedades de transmisión sexual y el consumo de drogas en los países más afectados⁴¹.

Hay también en un grupo de Acuerdos Marco remisiones muy significativas a otros puntos de la relación laboral, que se integran de este modo en el conjunto de estándares mínimos laborales a aplicar en la dimensión transnacional de la empresa. Se trata sin embargo de cláusulas con un grado más débil de compromiso, en la medida en que se enuncian como principios abiertos o líneas de acción genéricas de la dirección de la empresa, sin la precisión que rodea a los tres grupos anteriores, derechos laborales básicos, salarios y jornada y salud laboral. Son prescripciones sobre el empleo y la formación profesional de los trabajadores. Mientras que las alusiones a la necesidad de una formación permanente para el conjunto de la plantilla o en especial para colectivos determinados de la misma, es un lugar común para una gran parte de los Acuerdos⁴², existen también reglas aisladas sobre la estabilidad y la garantía de empleo en el conjunto de la empresa que revisten una trascendencia evidente en el contexto en el que se están desarrollando estos nuevos fenómenos de autonomía colectiva⁴³. También reúnen ese carácter «abierto» o genérico, como principios meramente enunciativos, los compromisos sobre respeto medioambiental o restricción de efectos negativos de la producción sobre el ambiente⁴⁴.

4.2. Los sujetos colectivos firmantes: representación sindical y representación unitaria de empresa

Supone un cambio importante respecto de la experiencia de los códigos de conducta «internos» de la empresa multinacional la presencia en estos Acuerdos Marco Globales de los sujetos colectivos que representan a los trabajadores como partes firmantes de un compromiso de conducta asumida por la empresa «socialmente responsable». Resulta interesante analizar las variantes que asumen las formas de expresión de estos sujetos colectivos porque ponen de manifiesto la existencia de diferentes figuras de la representación de los trabajadores desplegadas en el espacio normativo transnacional junto con la asunción por parte del sindicalismo representativo nacional de una necesaria dimensión regulativa que trasciende el territorio del Estado en el que normalmente desarrolla su campo de actuación.

⁴¹ Renault (2004).

⁴² Así, en términos particularmente enfáticos, Endesa (2002); ligada a la introducción de nuevas tecnologías, Telefónica (2001), en una concepción de formación continua generalizada a la plantilla, Impregilo (2004), especialmente en lo que se refiere al trabajo juvenil, Lukoil (2004).

⁴³ Establece como principio general el trabajo estable Telefónica (2001), aunque prevé excepciones puntuales a esa política. Un principio de garantía de empleo en los supuestos de reconversión y de reorganización de empresa, en Renault (2004), también sometido a las exigencias del proceso de reorganización de que se trate,

⁴⁴ Telefónica (2001), Statoil (2003), Impregilo (2004), entre otros.

En efecto, en estos acuerdos marco siempre aparece como firmante la federación sindical internacional en cuyo sector se encuadra la actividad de la empresa multinacional, presencia necesaria en la medida en que simboliza la capacidad contractual adecuada del sindicato como representante global de los intereses de los trabajadores en el *espacio-empresa* global que corresponde a la actividad empresarial. Pero junto a la participación de la Federación Sindical Internacional sectorial, algunos acuerdos marco imponen como parte firmante a los organismos de representación colectiva de tipo electivo y unitario en las empresas transnacionales, de los que los Comités de Empresa Europeos constituyen una referencia normativa ineludible. La institucionalización que se está llevando a cabo de la representación de los trabajadores en la empresa transnacional no limita por tanto sus facultades de acción a derechos de información y de consulta, sino que asume capacidad de negociar colectivamente en la dimensión transnacional de la empresa, en paralelo al sujeto sindical internacional⁴⁵. Hay además un cierto paralelismo entre el procedimiento de creación de Comités de empresa europeos y estos acuerdos marco, puesto que como se analizará más adelante, además del enunciado de determinados estándares justos de trabajo y el compromiso de respetarlos, lo que estos acuerdos globales ponen en práctica es un instrumento transnacional de intercambio de información y de consulta entre los representantes de los trabajadores y la empresa multinacional, análogamente a lo que pretende la directiva comunitaria de 1994 y las respectivas leyes de trasposición de la misma (la Ley 10/1997 de 24 de abril en el caso español)⁴⁶.

Más aún, como normalmente el Comité de Empresa Europeo limita el ámbito de su representación al Espacio Económico Europeo como máximo, se produce una reformulación de estas instancias de representación, configurando de este modo un órgano de representación colectiva «mundial», exportando por tanto la técnica y la organización del órgano de representación de los trabajadores en las empresas o grupos de empresa de dimensión comunitaria a un espacio de representación que va más allá del perímetro europeo. Lo que implica no sólo la relevancia que para la acción sindical global reviste este tipo de órganos de representación de trabajadores, sino también el desplazamiento de una figura creada y garantizada por la normativa comunitaria y la red legislativa de los diferen-

⁴⁵ Así por ejemplo, los Acuerdos Marco de Volkswagen (2002), Renault (2004), Prym. (2004), en el sector del metal. El Acuerdo Marco de la empresa papelera sueca SCA (2004), junto con la ICEM como federación internacional y la federación sindical sueca de trabajadores del papel, es firmado por el comité de empresa europeo de dicha multinacional.

⁴⁶ En algún supuesto, como en el Acuerdo Marco de la compañía rusa de petróleo Lukoil (2004), se prevé expresamente en el mismo, de manera diferenciada de los mecanismos de verificación y control de los contenidos del acuerdo, la formación de una «red de representantes sindicales» de todos los centros y sedes de la empresa, que deben converger en una reunión anual de dichos representantes con la dirección central de la empresa. De esta forma se exporta el mecanismo de información y consulta en el nivel transnacional que significan los comités de empresa europeos.

tes estados nacionales que forman parte de la UE, a otra —el Comité de Empresa Mundial— creado directamente por la autonomía colectiva en el ámbito de la empresa o grupo de empresa transnacional. El proceso por otra parte se independiza de alguna manera de estos fenómenos de creación de acuerdos marco, de manera que es posible detectar una tendencia a ir constituyendo estos órganos representativos sobre la base de una previa existencia del Comité de Empresa Europeo y con independencia de la conclusión de este tipo de acuerdos marco⁴⁷.

Hay otro formato para estos acuerdos. Como parte signataria aparece también la Federación Sindical mundial de que se trate, que continua siendo el sujeto contractualmente idóneo para expresar el interés global de los trabajadores en el espacio regulativo que está definido por la empresa transnacional. Pero a éste sujeto sindical global le acompañan como interlocutores los sindicatos (nacionales) representativos en la sede principal de la empresa multinacional, lo que sin duda simboliza la importancia del *lugar* nacional de origen de la empresa y su anclaje al sistema de representación sindical propio del sistema jurídico nacional. Es interesante destacar que se trata de las federaciones sectoriales nacionales con representatividad en la empresa —no en consecuencia las representaciones sindicales de empresa— que por tanto proyectan también su capacidad de representación más allá del ámbito que les es propio y que viene definido institucionalmente por el sistema sindical y legal vigente en el país de que se trate, contratando también de alguna manera en representación del resto de trabajadores de la multinacional y de los respectivos sindicatos nacionales⁴⁸. Es cierto que en algunos casos este formato de interlocución para el acuerdo colectivo transnacional se explica ante la inexistencia de órgano de representación de dimensión comunitaria —carencia de constitución de un comité de empresa europeo— y por la proyección de la acción de la empresa fundamentalmente en países en vías de desarrollo⁴⁹. La firma de los sindicatos representativos en la dirección central de la empresa transnacional implica en estos supuestos un compromiso explícito de estos sindicatos en la tutela de los derechos sociales mínimos garantizados por el acuerdo en el resto de los países en los que la empresa se localiza. Y este elemento tiene un especial interés en orden a la participación

⁴⁷ Ver por ejemplo el documento constitutivo del Comité de Empresa Mundial de Skandia (*Skandia employee works council agreement*), de 18 de octubre de 2004 y las consideraciones en él realizadas al respecto, en www.union-network.org.

⁴⁸ Se puede también en este hecho rastrear las trazas de una tensión organizativa y estratégica del sindicato en la delimitación de sus espacios de actuación y la institucionalización de los mismos frente a las metamorfosis que sufre la forma de empresa clásica sobre la que se ha venido construyendo la cultura sindical del siglo pasado. Una reflexión sobre esta problemática en A. Baylos, «La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio», *Revista de Derecho Social* n.º 27 (2004), especialmente págs. 22-26.

⁴⁹ Estos dos elementos coinciden en los supuestos de acuerdos globales con empresas multinacionales españolas, como Telefónica (2001) o Endesa (2002).

en los mecanismos previstos en el propio acuerdo para garantizar el cumplimiento de sus reglas y disposiciones.

4.3. Características y eficacia de la negociación colectiva transnacional

Quizá lo más relevante en el análisis de estos acuerdos sea el propio fenómeno de la negociación entre la empresa transnacional y sus interlocutores sindicales de un acuerdo colectivo en ese nivel global. Definidos como «acuerdos marco», término común por tanto a otras figuras de la negociación colectiva en su dimensión supranacional europea⁵⁰, suponen experiencias ya suficientemente extendidas de un fenómeno novedoso y original, la negociación colectiva en el nivel de la empresa transnacional. Estos acuerdos tienen fuerza contractual entre las partes que lo han firmado. El efecto contractual del acuerdo impone obligaciones a los sujetos pactantes del mismo, aunque del enunciado de los contenidos concretos de estos acuerdos se desprende un cúmulo de compromisos y deberes que la empresa multinacional asume respecto de los trabajadores individuales que forman parte de la plantilla de la misma en todas sus sedes. No tiene efectos normativos tal como lo conocemos puesto que no existe una norma imperativa (forzosamente nacional) que imponga un conjunto de condiciones de trabajo de forma objetiva y externa a los contratos individuales de trabajo de los empleados de la empresa. De manera que aunque el contenido de estos acuerdos marco se dedique en su gran mayoría a la regulación de estándares de trabajo aplicables a los trabajadores de la empresa en cualquiera de sus lugares de producción, no hay normatividad en tales prescripciones. En gran medida, por tanto, el enunciado de los estándares de trabajo, incluso las prohibiciones netas de utilizar trabajo infantil o forzoso, así como la determinación de las condiciones generales de prestación del trabajo —en igualdad de oportunidades, ante el pleno y libre funcionamiento de las organizaciones sindicales y sus facultades de acción, en especial la negociación colectiva— se presenta como un compromiso que adopta la empresa transnacional y que ella misma se responsabiliza de aplicar en lo concreto. Pero lo cierto es que este compromiso se sustancia en la aplicación de estas condiciones laborales a todos los trabajadores de la empresa, lo que sin duda implica que éstos no pueden renunciar a las mismas ni pueden pactar individualmente condiciones contrarias⁵¹. El centro de gravedad se sitúa por consi-

⁵⁰ Tanto en los llamados acuerdos «fuertes» o «reforzados» como en los acuerdos «libres» o «autónomos». Un examen de ambos y de las experiencias concretas que se han venido desarrollando en Europa, en R. Gallardo, «Los acuerdos colectivos comunitarios fuertes» y J. Serrano, «La negociación colectiva europea y los acuerdos «libres»: la vinculabilidad del Acuerdo europeo sobre el Teletrabajo», ambos en A. Baylos (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva...*, cit., págs. 63-119.

⁵¹ Es decir, que la aplicación generalizada de las condiciones de trabajo pactadas en el acuerdo marco constituyen el objeto y la causa del negocio jurídico concluido entre los sindicatos y la empresa transnacional, aunque desde nuestro sistema jurídico la eficacia contractual de un acuerdo colectivo puede ser excluida mediante otro acuerdo posterior, sea éste colectivo o individual, con independencia

guiente en la vinculación de la empresa a su compromiso acordado con los sindicatos. La gran mayoría de lo pactado implica que la empresa está sujeta a muy precisas obligaciones de hacer o a una cuidadosa abstención de emprender acciones discriminatorias o antisindicales.

Es diferente sin embargo el mecanismo que ponen en práctica estos acuerdos respecto de la incorporación de estos estándares justos de trabajo a las relaciones laborales de los contratistas o proveedores de la empresa transnacional. En estos supuestos, a lo que se obliga la multinacional es a informar a estas empresas del acuerdo y a invitar a las mismas a adherirse al mismo, estableciéndose en su caso como una forma de incentivar la adhesión de las empresas contratistas y de los proveedores a la declaración de derechos laborales y a su efectivo respeto la declaración de que este hecho constituye un elemento que asegura la permanencia en la contratación o en el suministro a la empresa multinacional. Se trata por consiguiente de la introducción de una obligación de influencia sobre las empresas contratistas en la que se viene a incluir una especie de cláusula social como condición de establecimiento de relaciones comerciales duraderas entre éstas empresas y la empresa multinacional, aunque los términos en los que este compromiso están redactados resulta todavía excesivamente amplios⁵² en los casos en que se recoge específicamente. En general sin embargo, el compromiso de la empresa transnacional no va más allá de esa obligación de información y de incentivo genérico a los contratistas, subcontratistas y proveedores para que reconozcan y respeten las reglas básicas contenidas en el Acuerdo Marco⁵³.

4.4. Instrumentos de control colectivo del cumplimiento del Acuerdo

Los Acuerdos Marco transnacionales incorporan siempre unos instrumentos de control autónomos de los compromisos a los que se ha obligado la empresa, en los que participan las partes firmantes, es decir la federación sindical internacional del sector y el comité de empresa del grupo transnacional o los sindicatos representativos de la dirección central de la empresa o del grupo de empresas. El procedimiento previsto de «puesta en práctica» de las obligaciones derivadas del Acuerdo implica en primer lugar una obligación por parte de la empresa de informar a todos los trabajadores y sujetos representativos de los mismos en todos los lugares en los que está implantada la multinacional de los contenidos del

de la responsabilidad empresarial en que incurriera la empresa como consecuencia del incumplimiento del acuerdo marco.

⁵² La fórmula comúnmente empleada es la de que la empresa transnacional «considera esta declaración una base favorable para las relaciones mutuas» (Volkswagen, 2002), o, de forma más precisa, «la adopción efectiva de estos principios constituye un fundamento favorable para establecer unas relaciones duraderas como socios» (Renault, 2004). Mas concreto resulta el Acuerdo Marco de Telefónica (2001), según el cual ésta «planteará a las Empresas que pretendan la adjudicación de contratos o de servicios con las del Grupo Telefónica, la necesidad de atenerse a dichos principios»

⁵³ Así, Impregilo (2004), Lukoil (2004), SCA (2004).

mismo⁵⁴. Por regla general esta información circula por los canales de la representación colectiva en cada empresa filial del grupo de empresas, sean órganos de representación unitaria o sindical, de manera que sean éstos sujetos representativos los que asuman esta función informativa a la plantilla de trabajadores⁵⁵. El procedimiento concreto de control de cumplimiento de estos acuerdos se realiza mediante la previsión de una reunión normalmente fijada cada año en convocatoria ordinaria, sin perjuicio de posibles convocatorias extraordinarias en las que se procede a un «intercambio de información» sobre el desarrollo del acuerdo y el respeto del mismo en todas las sedes del grupo de empresas de que se trate. En algunos Acuerdos Marco se desarrolla con más detalle este procedimiento de verificación fijando un contenido obligatorio sobre el que se tiene que necesariamente aportar información detallada por parte de la empresa⁵⁶. También se precisa en concreto los componentes de estas reuniones de control, normalmente coincidentes con los firmantes del pacto, aunque esta fórmula puede ser modificada en algunas ocasiones⁵⁷. Se trata en definitiva de poner en práctica un instrumento transnacional de información y de consulta a los trabajadores y a sus representantes en ese espacio-empresa global, en el que son patentes las analogías con los objetivos pretendidos con la Directiva 94/45/CE de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo.

El procedimiento de control no sólo implica transmisión de información, sino que en él y sobre la base de la información de que se dispone por ambas partes, se habrán de proponer medidas a adoptar por la empresa para solventar situaciones de incumplimiento del Acuerdo Marco y en general para garantizar el respeto de los derechos que contiene. En este sentido es a través de las organi-

⁵⁴ Lo que lleva consigo la necesidad de traducir el acuerdo a todos los idiomas de los países en los que se implante la multinacional, y con frecuencia la previsión de programas formativos para el conocimiento por los representantes de los trabajadores de los contenidos del acuerdo y de su aplicación. Así se recoge en numerosos Acuerdos como los de Lukoil (2004), SCA (2004), Prym (2004), Statoil (2003), etc.

⁵⁵ Aunque siempre «en colaboración» con representantes de la empresa y «teniendo siempre presentes las particularidades de cada empresa» (Volkswagen, 2002). En ocasiones el Acuerdo Marco extiende a ambas partes esta obligación de informar —«lo más ampliamente posible»— sobre los contenidos del mismo (Impregilo, 2004).

⁵⁶ Así en los acuerdos de Endesa (2002), Statoil (2003). En el acuerdo de SCA (2004) se detalla un procedimiento de queja frente a incumplimientos de los contenidos del mismo que va desde los niveles de empresa hasta los regionales y, si la situación no ha sido convenientemente resuelta, al nivel de dirección central con las federaciones sectoriales internacional y nacional sueca.

⁵⁷ Por ejemplo, los acuerdos de Volkswagen (2002) y Renault (2004), canalizan este procedimiento de aplicación efectiva del acuerdo a reuniones entre la dirección de la empresa y el Comité Mundial de Grupo (en el caso de Volkswagen) o el Comité de Grupo europeo en el caso Renault, sin que participe por tanto la Federación Internacional de Trabajadores del Metal. El Acuerdo Endesa (2002) prevé que junto a los sindicatos españoles, participe en la reunión un representante de la federación internacional ICEM «por cada país distinto de España en el que Endesa tenga empresas sobre las que ejerza el control».

zaciones sindicales de cada país —o de los órganos de representación de los trabajadores en los mismos— como se transmite la queja por el incumplimiento del acuerdo en un supuesto concreto y la propuesta de las medidas necesarias para reparar el daño causado o evitar su perpetuación, pero en algunos Acuerdos se prevé la posibilidad de que este tipo de quejas sean realizadas por trabajadores individuales, que pueden transmitir su información tanto a la empresa como a las organizaciones sindicales de la misma⁵⁸. La eficacia de este procedimiento implica por tanto una circulación correcta y en tiempo oportuno entre los diferentes centros de la empresa o grupo de empresa transnacional y su dirección central, y ello tanto a nivel empresarial como sindical. El centro de gravedad del procedimiento radica en la empresa, ya que es ésta la que debe adoptar las medidas necesarias para «aplicar de forma efectiva» el Acuerdo, aunque en algunos supuestos este proceso se define de forma más vaga imputando a la empresa transnacional simplemente la capacidad de formular «recomendaciones» al resto de las empresas del grupo para que se solvante el conflicto⁵⁹. Debe sin embargo resaltarse que es muy frecuente en dichos acuerdos establecer que el procedimiento debe guiarse por un procedimiento de diálogo permanente entre las partes firmantes que por tanto puede concluir en la toma de decisiones comunes sobre los temas planteados,⁶⁰ lo que puede sin dificultad asimilarse al término «consulta» del derecho social comunitario, entendiendo por tal «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central», como señala el art. 3.º de la Ley 10/1997. De esta forma estos procedimientos vienen a cristalizar en un conjunto de encuentros que tienden a administrar y hacer efectivo el contenido del acuerdo de forma paccionada⁶¹. El límite por tanto del mismo se encuentra en la resistencia o la inacción de la empresa transnacional en la adopción de las medidas necesarias para respetar el suelo mínimo de derechos que el Acuerdo Marco reconoce.

En esas situaciones el recurso a las formas de autotutela sindical resulta idóneo. La huelga organizada en la dimensión transnacional carece, como se sabe, de cualquier referente normativo. Permanece en un terreno extranormativo sólo

⁵⁸ Renault (2004).

⁵⁹ Telefónica (2001).

⁶⁰ «Diálogo permanente» (Telefónica, 2001), «objetivo de diálogo e interlocución» (Endesa, 2002), «realizar acciones pactadas y desarrollar un conjunto de buenas prácticas al respecto» (Statoil, 2003).

⁶¹ Como ya se ha aludido, resulta al respecto muy ilustrativo el documento *IFBWW experiences with global company agreements* (www.ifbww.org/files/global-agreements.pdf) en donde se narran determinadas vicisitudes sobre el incumplimiento de ciertos acuerdos colectivos globales y las formas con arreglo a las cuales se solventaron los mismos, siempre en una relación de colaboración y acuerdo entre la dirección y los sindicatos internacionales. A título de ejemplo, es de destacar que una gran parte de los incumplimientos de los acuerdos firmados tuvieron lugar en los EE.UU., donde por otra parte fue patente el desconocimiento de los sindicatos norteamericanos de estos acuerdos globales en empresas de la construcción y de la madera cuya dirección central no estaba en ese territorio.

encontrado en el necesario respeto a la autonomía de la acción sindical, en cualquier nivel en que se plantee ésta. Normalmente las acciones colectivas de autotutela en estos supuestos se expresan bajo la forma de huelga de solidaridad internacional. Sucede sin embargo que esta decisión sindical con efectos en la dimensión transnacional resulta reapropiada por la legislación nacional de cada estado en el que se realiza la huelga convocada, con el resultado de que la caracterización jurídica de la misma y de sus efectos depende del sistema legal de cada uno de los países en los que los trabajadores deciden participar en la convocatoria de huelga. La huelga de solidaridad, que responde a una decisión unitaria que abarca el ámbito *global* de las relaciones laborales, se fragmenta en función de lo que disponga cada ordenamiento nacional, de manera que desde la perspectiva jurídica hay tantas huelgas como tantos Estados nacionales donde ésta se ejercite, con la consecuencia de que una misma huelga en el nivel transnacional puede ser considerada legal o ilegal en determinadas circunstancias en función de los parámetros legales del sistema jurídico en cada uno de los países donde la empresa transnacional se localiza⁶². En definitiva la dimensión transnacional —global— de la autotutela sindical es ignorada y reducida a una yuxtaposición de espacios regulativos estatal-nacionales con una clara finalidad restrictiva de aquella.

Es cierto que esta solución no es la única. Hay que plantearse también la posibilidad de judicializar la exigibilidad del contenido de los acuerdos ante el incumplimiento por parte de la empresa o grupo de empresas firmante de los mismos. A este punto se dedican los siguientes epígrafes.

5. La exigibilidad jurídica de los códigos de conducta «socialmente responsable» y de los acuerdos marco transnacionales

En los códigos de conducta «socialmente responsable» y en los acuerdos marco transnacionales que se han analizado en el apartado anterior, lo que está en cuestión es la posibilidad de reacción frente al incumplimiento por parte de la compañía multinacional de las disposiciones del código unilateralmente adoptado o del acuerdo marco negociado y a la inacción de la misma para respe-

⁶² Cfr A. Baylos, «La autonomía colectiva en el derecho social comunitario», en A. Baylos (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva...*, cit., pág. 34. En ocasiones este tipo de fragmentación artificial ha sido aprovechada para responder empresarialmente a una huelga de solidaridad, demandando en un Estado por los efectos de la misma causados a una empresa en otro, aprovechando la calificación en aquel territorio de la huelga de solidaridad como huelga ilegal. Así, cfr. STJCE 5 de febrero de 2004, Asunto C-18/02, Danmarks Rederiforning vs. LO Landsorganisationen i Sverige, comentada por O. Fotinopoulou Basurko, «Competencia judicial internacional en materia de responsabilidad sindical por conflicto entablado frente a empresario marítimo», *Revista de Derecho Social* n.º 26 (2004), especialmente págs. 101-102.

tar los estándares justos de trabajo o para reparar las consecuencias derivadas de la inaplicación de los mismos.

Hay que tener en cuenta que los códigos de conducta unilaterales, los que se han denominado de la «primera fase» de la responsabilidad social de las empresas, expresamente determinaban que los compromisos que adoptaban sobre el respeto y mantenimiento de estándares justos de trabajo en su actuación empresarial global, no podían ser impuestos desde el «exterior» de la empresa ni su ejecución y cumplimiento sometido a un control «externo» o «independiente». Se trataba de un esquema de autorregulación puro y unilateral por parte de la empresa transnacional que afirmaba un espacio de absoluta inmunidad frente a cualquier instrumento de control y, especialmente, frente a cualquier intento de garantía judicial de los derechos reconocidos a los trabajadores por el código de conducta. En cuanto a los acuerdos marco transnacionales, aunque en ellos se debilita de forma importante la esfera cerrada y autosuficiente de las obligaciones de conducta de la multinacional, se produce sin embargo una cierta sustitución del espacio de autorregulación en la empresa, reconduciendo los incumplimientos del acuerdo y las posibilidades de reparación de la inaplicación de los mismos a la esfera de la propia administración común del pacto. En ambos casos, por consiguiente, parece que la solución es la inmunización de la actuación de la empresa transnacional frente a la intervención de los tribunales de justicia, optando por un cumplimiento voluntario o negociado de los compromisos adoptados, sin que sea posible la coercibilidad de éstos en vía judicial.

A ello se une la previsible situación de dualismo social en la que se desenvuelven estos compromisos, de manera que resulta altamente probable que los estándares justos de trabajo unilateralmente asumidos o pactados con los sindicatos se respeten y se apliquen en aquellos territorios nacionales en donde exista un sistema jurídico «fuerte» de naturaleza imperativa o convencional que restringe y condiciona el poder empresarial, mientras que en aquellos otros marcos nacional-estatales periféricos en donde la norma laboral sea más «débil» o la efectividad de la misma se encuentre muy limitada, el incumplimiento de los códigos de conducta o de los acuerdos marco puede ser más frecuente. De esta manera donde se extienden los efectos negativos del incumplimiento de estas reglas sobre el trabajo normalmente es sobre países lejanos de aquél en el que se localiza la dirección central de la empresa transnacional. Y ello plantea evidentemente ciertos problemas en orden a delimitar la conexión con el territorio que permita afirmar la competencia jurisdiccional del país en el que tiene su sede la dirección central de la empresa transnacional que ha transgredido sus compromisos unilateral o convencionalmente asumidos. El interés de los sindicatos y de los trabajadores en la reparación de las consecuencias causadas por el incumplimiento empresarial de los estándares laborales asumidos o pactados puede que no sólo se limite a accionar ante los tribunales en el país en el que se ha producido la vulneración de tales derechos, y ello no sólo porque en ocasiones con ello

no se garantiza suficientemente la mera posibilidad de acceso a la jurisdicción para garantizar estos derechos. Los sindicatos y los trabajadores pueden tener un interés especial en demandar a la empresa transnacional en el territorio en el que ésta tiene su sede con la finalidad tanto de obtener una declaración judicial de que en efecto la empresa ha incumplido sus compromisos y el compromiso adicional de que cese en este comportamiento como la de exigirle la responsabilidad por este hecho que puede traducirse en una pretensión indemnizatoria o reparatoria de las consecuencias que el acto ha causado, utilizando también el litigio como una forma de publicidad negativa para la empresa que la presione así en la evitación de incumplimientos futuros.

Esta última cuestión, que pivota sobre la fragmentación territorial estatal en donde se organiza la jurisdicción y las reglas de atribución de competencia a los tribunales, es la que se analizará en este epígrafe, trayendo a colación sin embargo algunos ejemplos normativos de evidente interés.

5.1. La regulación norteamericana de las empresas que violan derechos humanos fundamentales: la *Alien Torts Claim Act* (ATCA)

Un ejemplo muy interesante en el que se solventa de forma muy peculiar el conflicto entre la extraterritorialidad de la conducta de la multinacional que viola derechos humanos y la exigibilidad de responsabilidades a esta empresa en el territorio donde ésta tiene su sede los suministra la experiencia que se ha ido dando en los EEUU mediante la *Alien Torts Claim Act* (ACTA). El caso es muy peculiar, porque esta ley fue aprobada por el Congreso estadounidense en 1789, y otorgaba competencia jurisdiccional a los tribunales federales nacionales por la violación del «derecho de gentes» por parte de cualquier persona residente en aquél país⁶³. Durante un largo tiempo fue una norma inaplicada y no utilizada —norma «durmiente»— hasta su «resurrección» en los años 80 del siglo pasado para castigar a determinados militares latinoamericanos que residían en EEUU por la comisión de crímenes y torturas en sus países de origen.⁶⁴ Esta utilización fue avalada por el Congreso norteamericano al promulgar la *Torture Victim Protection Act* en 1992, que al explicar que se aplicaba exclusivamente a los casos de tortura y de asesinato extrajudicial, afirmó explícitamente que para cualquier otra violación del derecho internacional se debería acudir a la *Alien Torts Claim*. La ley se continuó aplicando durante el comienzo de los años 90 del siglo pasa-

⁶³ ...»of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations...»

⁶⁴ En el caso *Filártiga v. Peña-Irala*, en 1980. Se trataba de un joven paraguayo torturado hasta la muerte en aquel país. Su familia se exilió en EE.UU. y allí conocieron que el ex-jefe de la Policía Metropolitana que había participado en la tortura y asesinato del joven, residía también en EE.UU. La familia de Filártiga utilizó la ley *Alien Torts Claim* y consiguió que el tribunal condenara a Peña-Irala a indemnizarla en una cantidad de más de diez millones de dólares. El policía paraguayo se fugó de EE.UU. para no tener que pagar esta suma, pero la vía jurisprudencial estaba abierta.

do, siempre a personas y ciudadanos individuales que habían violado derechos humanos fundamentales, de los que posiblemente los más llamativos fueron los que encausaron al dictador filipino Ferdinand Marcos o al de Zimbabwe, Robert Mugabe.

A partir de 1996, esta norma fue utilizada por primera vez para demandar a una persona jurídica, una compañía multinacional, por haber cometido violaciones de derechos humanos fundamentales en otro país. Es el caso UNOCAL, en el que esta corporación norteamericana se había beneficiado de la utilización de trabajo forzoso para la construcción de un oleoducto en Yadana (en la actual Myanmar). El gobierno de Myanmar (la antigua Burma o Birmania colonial), además de destruir numerosos pueblos en la región en la que se construía el oleoducto, con las secuelas de asesinatos, violaciones y secuestros amenazó de muerte a millares de campesinos para que viajaran a campos de trabajo forzoso para la realización de un tendido de vía férrea, limpiaran la selva, construyeran carreteras en paralelo al oleoducto y varias infraestructuras relacionadas con el transporte del crudo. Los demandantes mantuvieron que la multinacional Unocal había acordado estas acciones y se había beneficiado directamente de la utilización del trabajo forzoso. Los casos *National Coalition Government of the Union of Burma v. Unocal* y *Doe v. Unocal* han tenido un largo y complicado recorrido jurisprudencial. Sobre el fondo del asunto, los tribunales equipararon la utilización de trabajo forzoso con la esclavitud y el tráfico de esclavos, incluidos en el núcleo de actos que violan el derecho internacional y genera responsabilidad individual de quienes lo cometen⁶⁵. En un sentido análogo, se han pronunciado los tribunales en el Caso Saipan, la isla mas grande del archipiélago de las Marianas, que goza de un status similar al de Puerto Rico con EE.UU. En ella se localiza una importante industria de prendas de vestir y ropa para las firmas mas conocidas⁶⁶ que se nutre del trabajo mal remunerado de numerosos «trabajadores invitados», fundamentalmente jóvenes mujeres, todas ellas contratadas a través de agencias privadas de colocación que cobran altísimas tasas de reclutamiento o de contratación —entre 2.000 a 7.000 USD— que estas trabajadoras

⁶⁵ Es muy frecuente en la literatura científica que se ha ocupado del tema la comparación con la compensación a las víctimas de la imposición de trabajo forzoso en el nazismo, o con las reclamaciones de los ciudadanos coreanos y chinos que trabajaron en campos de trabajo forzoso para Japón en la II Guerra mundial. Cfr. A. Ramasastry, «Corporate complicity from Nuremberg to Rangoon: An examination for forced labor cases and their impact on the liability of multinational corporations», *Berkeley Journal of International Law*, vol. 20, issue 1 (2002), págs. 91-151; M. Ellinikos, «American MNCs continue to profit from the use of forced and slave labor. Begging the question: should America take a cue from Germany?», *Cornell International Law Journal*, Vol. 35, issue 1 (2001), págs. 1-33, y J. Haberstroth, «In re World War II Era Japanese Forced Labor Litigation and Obstacles to International Human Rights Claim in U.S. Courts», *Asian Law Journal* vol. 10, Issue 253 (mayo 2003), págs. 253-294.

⁶⁶ Como The Gap, Tommy Hilfiger, Sears, Wal-Mart y J. Crew, demandadas a través de una *federal class action* presentada en Los Angeles en enero de 1999, en nombre de mas de 50.000 trabajadores provenientes de China, Filipinas, Bangladesh y Tailandia.

están obligadas a devolver mediante la detracción de su salario. De esta forma estas personas están obligadas a trabajar sin percibir su salario, que pasa directamente a las agencias de colocación, y se encuentran en una situación real de esclavitud por deudas (*debt bondage*) que se puede asimilar a la situación anterior de trabajo forzoso, de la que se benefician directamente las grandes firmas del vestido y de la ropa que deslocalizan en esa isla su producción. Aunque los tribunales apreciaron diferencias conceptuales entre el trabajo forzoso, plenamente encuadrado en el régimen de esclavitud, y la llamada esclavitud por deudas, en la que existía un principio de voluntariedad en la acción de las personas que aceptan inicialmente el trabajo, se optó por una noción amplia de «trabajo esclavo» en el que se incluyeran este tipo de prácticas⁶⁷.

A partir de éstos casos, una serie de supuestos análogos en los que determinadas compañías multinacionales vulneraron derechos humanos básicos y los principios fundamentales de la OIT han sido planteados ante los tribunales norteamericanos sobre la base de esta norma legal que permite que cualquier extranjero demande a la justicia federal una indemnización por los daños sufridos por la violación de los derechos fundamentales⁶⁸. Los casos en los que se ha iniciado esta acción son terribles y muestran la cara oculta de muchas corporaciones multinacionales que conocen y fomentan en determinados países situaciones de iniquidad y de abuso en su propio provecho, en la mayor parte de las veces colaborando con actuaciones represivas y criminales tanto de fuerzas militares como de grupos paramilitares o de sicarios. Además han gozado de una cierta invisibilidad mediática, de manera que no son conocidos por la opinión pública de los países en los que se desenvuelve la cara «positiva» de la acción empresarial. La actuación de los «activistas legales» norteamericanos que utilizan la *Alien Torts Claim* como medio para exigir responsabilidades a las corporaciones multinacionales transgresoras del sistema de derechos fundamentales reconocidos internacionalmente⁶⁹,

⁶⁷ Cfr. D.S. Morrin, «People before profits: pursuing corporate accountability for labor rights violations abroad through the Alien Tort Claims Act», *Boston College Third World Law Journal* vol. 20, n.2 (2000), pág. 431-432, localizable en la página www.bc.edu/bc_org/avp/law/lwsch/thirdrev.html, págs. 441-445.

⁶⁸ Cfr. T. Collingsworth, «The Alien Torts Claim Act: A vital tool for preventing corporations from violations fundamental human rights», *working paper* enero 2003, localizable en la página www.laborrights.org/publications/ILRF.pdf. Es muy útil también consultar J. Fielding, «Enforcing international labor standards through the use of the Alien Torts Claim Act and traditional corporate law», *New York International Law Review* vol. 17 (invierno 2004), págs. 77-101. En general, una recopilación de artículos sobre la experiencia de la ATCA se encuentra en los boletines que publica mensualmente el grupo *Globalization and Labor Standards (GALS)*, que edita K.W. Stone y que se hospeda en la Facultad de Derecho de la UCLA californiana. La página para consulta es www.laborstandards.org. Es también interesante la información que se contiene en el grupo *Global Policy Forum*, www.globalpolicy.org.

⁶⁹ Entre ellos, de forma destacada, el *International Labor Rights Fund*, que es quien ha emprendido las acciones legales que se describen en el texto. La página web de referencia es www.laborrights.org, y los casos que se relatan en el texto son los que ha promovido esta organización.

ha permitido también llamar la atención y denunciar políticamente este tipo de conductas criminales de las empresas multinacionales. El catálogo es espeluznante y están involucradas en ello empresas tan conocidas e importantes como Exxon Mobil —que en el año 2001, en la región de Indonesia hoy castigada por el maremoto, Aceh, favoreció y dio soporte a la actuación del ejército indonesio que cometió todo tipo de violencias, asesinatos y secuestros en aquel territorio—, Coca Cola, que mantuvo en ese mismo año 2001 en Colombia relaciones con grupos de asesinos a sueldo que intimidaron, secuestraron y asesinaron a representantes sindicales⁷⁰, o Del Monte, la sucesora de la conocida United Fruit Company, que también en el 2001 impidió la formación de sindicatos y el derecho de negociación colectiva en Guatemala, incitando al secuestro y tortura de cinco dirigentes sindicales del sector, fuertemente sindicalizado⁷¹. Otros casos se han ido planteando, normalmente por graves violaciones de derechos humanos en Colombia, durante el año 2002⁷², o en Ecuador⁷³. El último de los que se ha podido tener noticia ha tenido lugar a comienzos del 2004, al presentarse una demanda contra la Daimler Chrysler, en relación con la connivencia de esta empresa en Argentina en 1976 con las torturas y desapariciones de dirigentes sindicales de la Mercedes Benz⁷⁴.

⁷⁰ La demanda fue presentada en el tribunal federal de Atlanta contra Coca Cola y Pan American Beverages por el ILRF y la *United Steelworkers Union*, es decir, el importante sindicato metalúrgico norteamericano, sobre la base de significativas pruebas de la colusión de la multinacional con grupos de sicarios para que éstos amenazaran, secuestraran y torturaran a líderes sindicales colombianos con la finalidad de que cesaran en su actividad sindical.

⁷¹ Estos mismos dirigentes sindicales fueron quienes presentaron la demanda en julio del 2001 responsabilizando a la empresa de incitar el secuestro y la tortura por grupos de sicarios armados. La estructuración de la empresa, en donde no existe formalmente una responsabilidad única por las acciones cometidas por las filiales del grupo, impidió que esta demanda prosperara. Cfr. www.laborrights.org/projects/corporate/index.html.

⁷² En marzo del 2002 el ILRF y el sindicato *United Steelworkers of America* demandaron a la multinacional Drummond Company, una empresa minera de Alabama que tenía una concesión en La Loma, Colombia, y que entró en contactos con los paramilitares para torturar, secuestrar y asesinar a los dirigentes sindicales. En abril del 2003, el ILRF y otros grupos de abogados defensores de derechos humanos demandaron a la compañía Occidental Petroleum (OXY) y a su empresa contratista Arriscan Inc por la matanza de civiles inocentes en la aldea de Santo Domingo, también en Colombia.

⁷³ Se trata de una demanda contra DynCorp presentada por el ILRF en representación de un grupo de granjeros ecuatorianos a los que la compañía roció con un componente tóxico en la frontera con Colombia, arruinando su producción agrícola. La compañía multinacional estaba encargada por el gobierno de los EE.UU. en el marco del llamado «Plan Colombia» para fumigar y destruir las plantaciones de coca en este país, pero además procedió a intoxicar los campos de la nación vecina que ni cultivaban droga ni podían ser objeto de esta acción al hallarse en otro país.

⁷⁴ Los sindicalistas «desaparecieron» durante los primeros años de la dictadura militar, pero hay pruebas de que los cuadros dirigentes de la empresa dieron a los militares los nombres de los dirigentes sindicales de la misma, acusándoles de «subversión» y ofreciendo los locales de la empresa para los «interrogatorios» de los mismos.

La relativa generalización de este tipo de encausamiento a las actuaciones de las multinacionales norteamericanas ha generado, como fácilmente puede comprenderse, una respuesta defensiva por parte de éstas y, en virtud de los firmes lazos de compenetración entre las corporaciones financieras e industriales y el poder público que caracteriza el modelo político norteamericano, también por parte del gobierno de los EE.UU.⁷⁵. El primer —y muy importante— paso al respecto lo ha constituido el fallo del Tribunal Supremo *Sosa v. Alvarez Machain*, de junio de 2004, en el que se produce una muy restrictiva interpretación de los supuestos que ampara bajo la noción de violaciones del derecho internacional la *Alien Torts Claim Act*, reconduciéndolas a las que en la época en que se adoptó la ley, 1789, se entendían por tales. Aunque el caso se refiere a un supuesto de responsabilidad individual y no a la responsabilidad de las corporaciones multinacionales, su alcance restrictivo respecto de la utilización en el futuro de la norma es evidente⁷⁶. Sin embargo, permanece intacta la mención a la prohibición de la tortura y de la esclavitud que fundaron las primeras demandas sobre este tema⁷⁷. Posiblemente ante la previsión de que por presiones de los grandes intereses financieros e industriales se fuera cegando esta vía legal⁷⁸, se están planteando doctrinalmente otras vías alternativas que converjan en la exigencia de responsabilidad civil en los tribunales norteamericanos por el incumplimiento por parte de las empresas transnacionales de los derechos humanos y de los estándares internacionales sobre el trabajo justo⁷⁹. Pero en cualquier caso, la utilización por el «activismo judicial» de dicha normativa y la exigencia de responsabilidad a las empresas por la vulneración de derechos fundamentales resulta una experiencia muy destacable.

Como puede comprobarse no se trata de un procedimiento penal⁸⁰, sino que es una acción civil de daños (*torts*) en el marco del sistema del *common law*.

⁷⁵ La administración Bush de su primer período se manifestó repetidamente contra esta Ley, llegando el secretario de estado de justicia a plantearse la derogación de la misma. Vid. www.laborrights.org/projects/corporate/ATCA%20defense.htm.

⁷⁶ Cfr. J. Pauwelyn, «Non-traditionnal patterns of global regulations...», cit, págs. 25-26.

⁷⁷ J. Pauwelyn, «Non-traditionnal patterns of global regulations...», cit, pág. 26.

⁷⁸ Que se ha revelado, al menos en el plano simbólico, como «un arma poderosa para exigir la responsabilidad de las grandes corporaciones», D.S. Morrin, «People before benefits...», cit., pág. 446. Sin embargo, también doctrinalmente se habían señalado sus inconvenientes en un plano técnico y político. Ver M.D. Ramsey, «Multinational corporate liability under the Alien Torts Claim Act: some structural concerns», *Hastings International and Comparative Law Review* vol. 24, issue 3 (primavera 2001), págs. 361-380.

⁷⁹ Por ejemplo en el trabajo de J. Fielding, «Enforcing international labor standards...», cit., págs. 88 ss., a propósito de la doctrina del *ultra vires* en el tradicional derecho de sociedades y su uso potencial en el cumplimiento de los estándares internacionales de trabajo, que permite también accionar a los terceros perjudicados por la violación de estos estándares de trabajo justo exigiendo una indemnización.

⁸⁰ Lo que no ha impedido que se realicen ciertas comparaciones con la creación de un espacio penal transnacional que logre acabar con la impunidad de los crímenes de ciertas dictaduras, en especial a

La originalidad del planteamiento «universalista» del que parte consiste en entender que la violación de las normas universalmente establecidas sobre derechos humanos constituye una conculcación del derecho internacional que es asimismo una vulneración del derecho interno de los EE.UU. y que por tanto permite plantear una demanda por daños cuando el sujeto que perpetró tal quebrantamiento de los derechos humanos está convenientemente localizado en el interior de las fronteras de EE.UU. Lo más interesante de esta experiencia para los sistemas jurídicos como el español no estriba en esta peculiar técnica, ni en su instrumentación a través de las *class actions* y la legitimación *ad causam* de entidades no gubernamentales o de sindicatos nacionales, aun siendo estos temas de evidente interés. El aspecto más significativo es el relativo a la manera en la que se pretende implícitamente compensar una relación desigual entre la capacidad de los trabajadores y de sus sindicatos de obtener reparación a las violaciones de sus derechos en función del *foro* judicial al que acudan, en el lugar nacional-estatal en el que se ha producido la conculcación de los estándares internacionales de trabajo, o en aquél en el que se localiza la sede de la empresa multinacional responsable de la transgresión de dichas normas. Éste último deviene simbólicamente el espacio más adecuado para la exigibilidad judicial de la responsabilidad de la empresa transnacional. Resulta evidente que en muchos de los supuestos de los que se ha ocupado la jurisprudencia sobre la *Alien Torts Claim Act*, no era posible que se reparasen las conductas y actos vulneradores de los derechos humanos y laborales en el país en el que éstas habían tenido lugar mediante el recurso a los tribunales de justicia de los mismos. Unas veces por la existencia de una dictadura material o formal que imposibilita el acceso a la justicia, y en otras por la presencia de una realidad que hace imposible llegar a una declaración de derechos o, si se consigue, a ejecutar el fallo judicial. A ello hay que unir la existencia de procedimientos largos y costosos muy influidos políticamente por el poder público que hacen en la práctica impracticable entablar un pleito en el tribunal del Estado-nación en el que se han producido los abusos y la violencia sobre los derechos humanos de que se trate⁸¹.

Este ejemplo normativo permite analizar en el siguiente último apartado la posibilidad de establecer un control sobre la conducta de las corporaciones multinacionales haciendo cumplir los estándares internacionales de trabajo justo mediante el recurso a los tribunales nacionales del país donde tienen su sede éstas empresas. Es decir, las vías que en el sistema jurídico laboral español podrían plantearse para lograr este objetivo, especialmente en aquellos supuestos en los que existen códigos de conducta adoptados unilateralmente por las empresas o

partir del caso Pinochet. Ver por ejemplo, A. McEntee, «El caso Pinochet. Lecciones de 30 años de una lucha transnacional contra la impunidad», intervención en la sede chilena de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago, 14 de noviembre de 2003, págs. 1-2, localizable en www.flacso.cl/flacso/biblos.php?code=754

⁸¹ *Alien Torts Claims Act*, en <http://ciber.law.harvard.edu>

acuerdos globales pactados con los sindicatos que incorporan obligaciones de conducta al respecto por parte de las empresas transnacionales de que se trate.

5.2. La extraterritorialidad del incumplimiento del código de conducta y su enjuiciamiento en el territorio en el que la empresa multinacional tiene su sede. Algunas soluciones para el sistema jurídico español

Como ya se ha dicho, la vulneración de los compromisos adoptados por las empresas transnacionales en materia de «responsabilidad social», es decir, la conculcación de los derechos laborales fundamentales a cuyo respeto de manera unilateral o pactada la corporación multinacional se había comprometido, suele producirse en territorios diferentes a aquel en el que tiene la sede la empresa o donde se firmó el acuerdo transnacional. De esta manera, no sólo cabe una acción judicial ante los tribunales del país en el que se ha producido la vulneración de tales derechos, sino que puede resultar necesario exigir el cumplimiento de tales compromisos por parte de los órganos jurisdiccionales del país donde se localiza la dirección central de la empresa transnacional. Y ello no sólo porque, como se ha visto a propósito de la experiencia del ACTA norteamericana, el acceso a la justicia en los países piadosamente denominados en vías de desarrollo es obstaculizado o resulta impracticable, sino porque existe un interés propio de los sindicatos representativos en la empresa transnacional o de los sindicatos firmantes del acuerdo en que el contenido del mismo se cumpla y en que si éste se incumple, se reparen las consecuencias de esta conducta. Porque para estos sujetos colectivos, la mera vulneración del código de conducta publicitado como norma o práctica de empresa o, de manera mas intensa, del acuerdo global de empresa, implican una quiebra de su poder negociador y de la fuerza vinculante de la misma, que sin duda pone en cuestión la propia capacidad de acción de los sindicatos que constituye el contenido esencial de la libertad sindical reconocida constitucionalmente. Y ello sin perjuicio de otros significados añadidos a este hecho fundamental, especialmente los relativos a la capacidad de respuesta de los representantes de los trabajadores, o la utilización del litigio como forma de desvirtuar la conducta reprochable de la empresa con vistas a presionar para evitar incumplimientos futuros.

En nuestro sistema jurídico, lo que el art. 36 LEC denomina «competencia internacional» de los tribunales laborales españoles se rige por lo dispuesto en el art. 25 LOPJ, de manera que no son de aplicación a estos temas las normas internas que delimitan la competencia tanto en el art. 2 LPL —listado de competencias del orden jurisdiccional social— como en el art. 10 de dicha ley respecto de la competencia territorial⁸². Este artículo dedica su apartado 2.º a la compe-

⁸² Como afirma L. Gil Suarez, «Art. 10», en J. L. Monereo, N. Moreno, A. Gallego (Dirs.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada, 2001, pág. 125, se trata de dos cuestiones claramente diferenciadas, porque la competencia internacional fija los límites de la actuación de los

tencia en materia de relaciones colectivas de trabajo. Según éste, son competentes los juzgados y tribunales españoles en el orden social

«En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español».

La problemática que estos dos supuestos plantean es muy diferente, y ha sido oportunamente puesta de relieve doctrinalmente⁸³, como también la ausencia en el precepto de una remisión a la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales frente a la cual posiblemente quepa su asimilación al foro que la LOPJ prevé para los conflictos colectivos. En cualquier caso, mientras que resulta relativamente clara la regla del art. 25.2 LOPJ según la cual se atribuye competencia a los tribunales españoles respecto de la impugnación de los convenios colectivos «celebrados en España»⁸⁴, no resulta lo mismo en lo que se refiere a los conflictos colectivos, en donde la atribución competencial deriva de que éstos sean «promovidos» en territorio español, sin que por tanto se establezca un punto de conexión entre el territorio y la pretensión más allá del mero inicio del proceso, con independencia de que se estén enjuiciando convenios colectivos o decisiones o prácticas de empresa celebrados o adoptadas en otros países. Esta interpretación literal que conduce a que siempre será competente la jurisdicción española si el conflicto se presenta ante un tribunal español ha sido objetada doctrinalmente, por entender que es necesario que se exija algún elemento más de conexión, señaladamente la suscripción del convenio colectivo en España o la domiciliación de la empresa en nuestro país. Se afirma así que se debe tratar de conflictos que afecten a «empresas o centros de trabajo radicados en España y relacionados directamente con el conflicto»⁸⁵. Sucede así que según esta autorizada interpretación, los órganos jurisdiccionales españoles no tienen competencia para aquellos conflictos colectivos sobre convenios colectivos o prácticas de empresa que no «extiendan sus efectos en el territorio español», o, de otra forma dicho, «cuando el conflicto no afectara a empresas o centros de trabajo ubicadas en España»⁸⁶.

órganos jurisdiccionales españoles frente a los extranjeros, mientras que la competencia territorial fija el campo de acción correspondiente a los distintos Tribunales del mismo grado». Un examen en profundidad del art. 25 LOPJ en G. Moliner, «La Competencia judicial internacional de los órganos de la jurisdicción española del orden social», en VV.AA., *Derecho internacional privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial n.º 9, CGPJ, Madrid, 2001, págs. 375-520.

⁸³ De forma sintética, E. Palomo, «Jurisdicción y competencia. Competencia internacional», en A. Desdantado (Dir. y Coord.). *Procedimiento laboral 2004-2005...*, cit., págs. 82-83.

⁸⁴ Lo que se explica por la «aproximación ideal» que se produce entre *forum* y *ius*, según señala G. Moliner, «La competencia judicial internacional...», cit., pág. 421.

⁸⁵ G. Moliner, «La competencia judicial internacional...», cit., pág. 424.

⁸⁶ G. Moliner, «La competencia judicial internacional...». cit., pág. 424.

La relectura que propone esta interpretación doctrinal del art. 25.2 LOPJ impediría por tanto que pudiera plantearse una demanda de conflicto colectivo en España frente al incumplimiento de una práctica de empresa (código de conducta unilateral) o de un acuerdo de empresa global puesto que no es en las empresas o centros de trabajo ubicados en nuestro país donde se produce la vulneración de lo pactado, sino en un país extranjero. En el territorio de éste es donde se ha producido la vulneración del convenio o de la decisión empresarial que sin embargo fueron adoptadas en España, en donde tiene su domicilio la empresa transnacional dotada del código de conducta o en donde se realizó la firma del acuerdo. Pero en definitiva, donde «despliega sus efectos» el incumplimiento no es en el territorio español, sino en el lugar —extranjero— en el que la empresa transnacional española tiene centros de producción en los que se conculcan los derechos laborales que se ha comprometido a respetar.

Sin embargo es posible plantear otras versiones interpretativas de lo que establece el segundo párrafo del art. 25 LOPJ menos restrictivas que la que se ha reseñado. Se puede, en efecto, encontrar criterios que precisen el nexo entre territorio y pretensión más allá de la literalidad del precepto sobre los conflictos colectivos «promovidos» en territorio español. Puede en efecto entenderse desde una vertiente sistemática que para la atribución de competencia a los órganos jurisdiccionales españolas en materia de conflictos colectivos sea necesario exigir cumulativamente bien que el convenio colectivo objeto del conflicto esté celebrado en España —criterio que se deduce del propio art. 25.2 LOPJ para la impugnación de convenios colectivos, siendo por otra parte evidente la similitud de ambos procedimientos en la LPL— o que el demandado tenga su domicilio en España, criterio que no sólo recoge el art. 25. 1 LOPJ sobre derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sino que también precisa en el mismo sentido el art. 36.1 y 3 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. En ambos caso por tanto, se puede entablar una demanda contra las empresas transnacionales cuya dirección central se localice en territorio español respecto de aquellos códigos de conducta que han sido emanados de manera unilateral y autónoma por la empresa, y cumulativamente a este criterio, si el acuerdo marco transnacional ha sido firmado y celebrado en el territorio del Estado español. No parece por otra parte que ofrezca muchas dificultades calificar los códigos de conducta de la primera fase, es decir, los adoptados de forma unilateral por la empresa, como decisión o práctica de empresa que afecta al interés colectivo de los trabajadores de la misma⁸⁷. Ni tampoco ca-

⁸⁷ Es decir, como fuente de derechos y obligaciones laborales «cuando haya actuado con trascendencia colectiva o cuando haya dado lugar a un uso de empresa con la misma trascendencia», o, en fin, por «incorporar condiciones generales de contratación en la empresa» que permiten que su afectación sea también colectiva. A. Desdentado, «El objeto del proceso de conflicto colectivo», en AA.VV., *Conflictos colectivos*, CGPJ, Madrid, 1994, pág. 49.

lificar de convenio colectivo en un sentido amplio —«cualquiera que sea su eficacia»— a los acuerdos marco transnacionales firmados por las federaciones sectoriales internacionales, los órganos de representación de los trabajadores en estas empresas transnacionales o las federaciones de rama nacionales en su caso con la corporación multinacional dentro del Estado español. De esta forma por consiguiente se incluyen con facilidad en la fórmula legal prevista por el art. 151 LPL.

Esta lectura del precepto es además coherente con el interés que los sindicatos y los trabajadores pueden tener respecto del cumplimiento de estos compromisos empresariales en materia de responsabilidad social, que integra claramente la noción de conflicto colectivo⁸⁸. Puede quizá anotarse alguna diferencia entre los dos supuestos. En el del código de conducta unilateralmente determinado por la empresa, el interés colectivo de los representantes de los trabajadores es el de obtener la aplicación generalizada del código a todos los trabajadores de la empresa, españoles y extranjeros, vulnerada por la empresa en alguno de sus centros de trabajo fuera del territorio español. En el de los acuerdos marco concertados con la empresa transnacional, es claro que, junto al anteriormente enunciado, el interés colectivo principal que se manifiesta en la pretensión de aplicación generalizada del mismo es el que los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores tienen en preservar la fuerza contractual del acuerdo sin que ésta sea desvirtuada mediante prácticas empresariales de fragmentación de su eficacia, lo que se relaciona con las propias facultades de acción sindical y el derecho de libertad sindical⁸⁹.

No reviste problema técnico sin embargo, una vez aceptada la competencia internacional de los tribunales españoles en esta materia conforme a la interpretación señalada del art. 25 LOPJ, la determinación de la capacidad y legitimación en este proceso. Los sujetos firmantes del acuerdo marco y los sindicatos representativos en la empresa en el caso del código de conducta unilateral serán normalmente quienes promuevan el conflicto. En el caso de los acuerdos marco, el procedimiento de verificación o de control del cumplimiento del acuerdo que éstos incorporan se tendrá que asimilar a la actuación previa al proceso de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, interpretando de esta forma los arts. 85.3 y 91. 1 ET en relación con el art. 154 LPL, y con los problemas de conexión que este tema genera en relación con el sistema general creado por la

⁸⁸ Recapitulando sobre la necesaria constatación del elemento objetivo del conflicto colectivo, ver J. L. Monereo, «Del proceso de conflictos colectivos», en J.L. Monereo, N. Moreno, A. Gallego, *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral...*, cit., págs. 928-929.

⁸⁹ En este sentido, se puede traer a colación la doctrina del Tribunal Constitucional preservadora del convenio colectivo y de su campo de acción normativo recogida en sentencias como la STC 105/1992, de 1 de julio o la STC 107/2000, de 5 de mayo, teniendo en cuenta que esta doctrina es de aplicación tanto a la negociación colectiva estatutaria como al resto de las manifestaciones de la autonomía colectiva que conoce nuestro sistema nacional de relaciones laborales.

negociación colectiva —el ASEC— sobre solución autónoma de conflictos colectivos y que se encarna en el SIMA⁹⁰.

La pretensión colectiva versará sobre el incumplimiento del acuerdo o de la decisión empresarial y el establecimiento por el tribunal del cese de tales conductas vulneradoras de estos instrumentos reguladores de las relaciones de trabajo en la empresa. Este es el punto más complicado en la gestión de este tipo de litigios, donde las dificultades se plantearán fundamentalmente en la prueba del mismo, es decir en la utilización de los medios de prueba y en la delimitación de los hechos y situaciones relevantes. La sentencia que pone fin al proceso de conflicto colectivo tiene una caracterización compleja que ha dado lugar a importantes reflexiones sobre la sentencia colectiva y su carácter esencialmente declarativo⁹¹. La declaración judicial habrá de versar por tanto necesariamente sobre el incumplimiento del acuerdo o de la práctica de empresa, imponiendo a la misma la obligación de no continuar los comportamientos transgresores de los compromisos asumidos unilateral o colectivamente. Esta última precisión permitiría plantear el problema, muy tratado doctrinalmente, de la ejecución de sentencias de condena en el proceso de conflicto colectivo, reconocida por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, aunque con el carácter excepcional que este tipo de proceso mantiene⁹². En cualquier caso la sentencia colectiva es ejecutiva desde el momento en que se dicte (art. 301 LPL), lo que permite ejecutar la sentencia sin que sea necesario que ésta sea firme, y ello sin perjuicio del debate anterior sobre la ejecutividad de las sentencias colectivas de condena⁹³.

La sentencia colectiva abre una cascada de acciones procesales posteriores sobre la base de la declaración que contiene. Estas serán normalmente de dos tipos, en función del interés colectivo que está en la base de la pretensión articulada en el conflicto. Se presentarán demandas individuales que normalmente consistirán en una petición de resarcimiento de daños por el incumplimiento de los estándares laborales asumidos o pactados por parte de los trabajadores afectados por este tema. Los demandantes serán por consiguiente trabajadores extranjeros empleados de la empresa multinacional que accionarán ante los tribunales espa-

⁹⁰ Sobre la intervención de la comisión paritaria como órgano específico de solución de conflictos, M. L. Rodríguez Fernández, *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004, págs. 119 ss.

⁹¹ Hay un largo debate en la doctrina laboralista española sobre este particular, en concreto sobre el carácter «normativo» de esta declaración. Ver M. R. Alarcón, «Un proceso de conflicto colectivo sin sentencia normativa», en M.R. Alarcón (coord), *Estudios sobre la Le de Procedimiento Laboral de 1990*, Marcial Pons, Madrid, 1991, págs. 195 ss.

⁹² Una síntesis de esta doctrina en A. Desdentado, E. Juanes, «Proceso de conflicto colectivo...», cit., pág. 709 y 713.

⁹³ Como una «anticipación del efecto positivo de cosa juzgada» del art. 158.3 LPL. A. Desdentado, E. Juanes, «Proceso de conflicto colectivo...», cit, pág. 714.

ñoles. Al margen de este tipo de acciones, en el caso de los acuerdos marco vulnerados por la empresa, los sindicatos firmantes de éstos pueden reclamar también una indemnización por daños sobre la base del interés propio del sindicato que se traduce en una petición de resarcimiento de daños morales. La problemática en este supuesto es muy semejante a la que plantea la reparación de la conducta antisindical del empresario sobre la base del art. 180 LPL⁹⁴.

De esta manera, parece que el problema de la exigibilidad judicial de los compromisos de las empresas transnacionales en materia de responsabilidad social puede encontrar una solución técnica en el marco de una interpretación del sistema legal procesal español. No constituye sin embargo la garantía más decisiva ni la mas conveniente del cumplimiento de estos acuerdos o códigos de conducta, pero si duda la posibilidad de que sea practicable hace de la garantía judicial una cláusula de cierre que completa el cuadro regulativo de estas nuevas formas de reglamentar la dimensión transnacional de las relaciones laborales en los lugares de producción.

Bibliografía

- ALARCÓN, M. R. (1991): «Un proceso de conflicto colectivo sin sentencia normativa», en M.R. ALARCÓN (coord), *Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990*, Marcial Pons, Madrid.
- APARICIO, J. (1999): «Los derechos sociales ante la internacionalización económica.», en J. L. MONEREO (Coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada.
- BARAÑANO, M. (2002): «Sedes estratégicas de la globalización: ciudades estratégicas, regiones metropolitanas, espacios transnacionales», en M. BARAÑANO (Dir), *La globalización económica: incidencia en las relaciones sociales y económicas*, CGPJ, Madrid.
- BAYLOS, A. (1999): «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 15.
- BAYLOS, A. (2004): «La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio», *Revista de Derecho Social* n.º 27.
- COLLINGSWORTH, T. (2003): «The Alien Torts Claim Act: A vital tool for preventing corporations from violations fundamental human rights», *Working Paper*, localizable en la página www.laborrights.org/publications/ILRF.pdf.
- DESDENTADO, A. (1994): «El objeto del proceso de conflicto colectivo», en AA.VV., *Conflictos colectivos*, CGPJ, Madrid.
- DESDENTADO, A. y JUANES, E. (1994): «Proceso de conflicto colectivo», en AA.VV., *Conflictos colectivos*, CGPJ, Madrid.

⁹⁴ Y sobre la que hay un marco regulativo muy deficitario. Una opinión doctrinal crítica y propositiva al respecto en el interesante trabajo de M. Sepúlveda, *Los efectos patrimoniales derivados de la conducta del empresario*, Bomarzo, Albacete, 2004.

- ELLINIKOS, M. (2001): «American MNCs continue to profit from the use of forced and slave labor. Begging the question: should America take a cue from Germany?», *Cornell International Law Journal*, Vol. 35, issue 1.
- Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (2005): *IFBWW experiences with global company agreements* (www.ifbww.org/files/global-agreements.pdf).
- FERRAJOLI, L. (2004): «¿Es posible una democracia sin Estado?», en L. FERRAJOLI, *Razones jurídicas del pacifismo* (edición de G. PISARELLO), Trotta, Madrid.
- FIELDING, J. (2004): «Enforcing international labor standards through the use of the Alien Torts Claim Act and traditional corporate law», *New York International Law Review* vol. 17.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2004): «Competencia judicial internacional en materia de responsabilidad sindical por conflicto entablado frente a empresario marítimo», *Revista de Derecho Social* n.º 26.
- GALLARDO, R. (2003): «Los acuerdos colectivos comunitarios fuertes», en A. BAYLOS (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete.
- GIL SUAREZ, L. (2001): «Art. 10», en J. L. MONEREO, N. MORENO, A. GALLEGU (Dirs.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada.
- HABERSTROTH, J. (2003): «In re World War II Era Japanese Forced Labor Litigation and Obstacles to International Human Rights Claim in U.S. Courts», *Asian Law Journal* vol. 10, Issue 253 (mayo).
- LYON-CAEN, G. (1994): «The evolution of Labour Law», en L. WEDDERBURN *et alii*, *Labour Law in the Post-industrial Era. Essays in honour of Hugo Sinzheimer*, Dartmouth.
- LYON CAEN, G. (1995): *Le droit du travail: une technique réversible*, Dalloz, Paris.
- McENTEE, A. (2003): «El caso Pinochet. Lecciones de 30 años de una lucha transnacional contra la impunidad», intervención en la sede chilena de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago, 14 de noviembre de 2003, localizable en www.flasco.cl/flasco/biblos.php?code=754
- MERCADO, P. (1999): «El Estado comercial abierto: la forma de gobierno de una economía desterritorializada», en J.R. CAPELLA (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización*, CGPJ, Madrid.
- MERINO, A. y RENTERO, J. (2003): «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en A. BAYLOS (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete.
- MOLINER, G. (2001): «La Competencia judicial internacional de los órganos de la jurisdicción española del orden social», en VV.AA., *Derecho internacional privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial n.º 9, CGPJ, Madrid.
- MONEREO, J. L. (2001): «Del proceso de conflictos colectivos», en J. L. MONEREO, N. MORENO, A. GALLEGU (Dirs.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada.
- MONEREO, J. L. (1999): «El derecho social y del trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial», en J.R. CAPELLA (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización*, CGPJ, Madrid.
- MORRIN, D.S.(2000): «People before profits: pursuing corporate accountability for labor rights violations abroad through the Alien Tort Claims Act», *Boston College Third World*

- Law Journal* vol. 20, n.2, localizable en la página www.bc.edu/bc_org/avp/law/lwsch/thirdrev.html.
- OZAKI, M. (1999): «Relaciones laborales y globalización», en *Relaciones Laborales* n.º 1.
- PALOMO, E. (2004): «Jurisdicción y competencia. Competencia internacional», en A. DESDENTADO (Dir. y Coord.). *Memento Práctico de procedimiento laboral 2004-2005*. Ed. Aranzadi.
- PAUWELYN, J. (2004): «Non-traditionnal patterns of global regulations: Is the WTO ‘missing the boat?’». Ponencia presentada a la Conferencia Legal Patterns of Transnational Social Regulations and Trade, European University Institute, Florence,
- PERULLI, A. (2004): «La dimensione sociale del mercato globale», en VV.AA., *Scritti in memoria di Massimo D’Antona*, Giuffrè, Milano, Vol. IV, Parte V.
- PERULLI, A. (1999): *Diritto del Lavoro e Globalizzazione*, Cedam, Padova.
- RAMASASTRY, A. (2002): «Corporate complicity from Nuremberg to Rangoon: An examination for forced labor cases and their impact on the liability of multinational corporations», *Berkeley Journal of International Law*, vol. 20, issue 1.
- RAMSEY, M.D. (2001): «Multinational corporate liability under the Alien Torts Claim Act: some structural concerns», *Hastings International and Comparative Law Review* vol. 24, issue 3.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2004): *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete.
- SASTRE, R. (2003): «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», *Revista de Derecho Social* n.º 21.
- SEPÚLVEDA, M. (2004): *Los efectos patrimoniales derivados de la conducta del empresario*, Bomarzo, Albacete.
- SERRANO, J. (2003): «La negociación colectiva europea y los acuerdos «libres»: la vinculabilidad del Acuerdo europeo sobre el Teletrabajo», en A. BAYLOS (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete.
- SWEPSTON, L. (1999): «La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo» en *Relaciones Laborales* n.º 1.
- VELASCO, L. A. (2005): «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma, en especial el control interno y externo de la información financiera. Relación con las deudas laborales», en E. LILLO (Dir.), *Aspectos económicos de la jurisdicción social*, CGPJ, Madrid.
- ZUFIAUR, J.M. (2005): «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», *Relaciones Laborales* n.º 2.