

REVISTA INTERNACIONAL
CONSINTER
DE DIREITO

*Publicação Semestral Oficial do
Conselho Internacional de Estudos
Contemporâneos em Pós-Graduação*

ANO III - NÚMERO IV

1º SEMESTRE 2017

**DERECHO ANTE LOS DESAFIOS
DE LA GLOBALIZACIÓN**

Lisboa
Editorial Juruá
2017

REVISTA INTERNACIONAL CONSINTER DE DIREITO, ANO III, Nº IV, 1º SEM. 2017



Europa – Rua General Torres, 1.220 – Lojas 15 e 16 – Tel: +351 223 710 600
Centro Comercial D'Ouro – 4400-096 – Vila Nova de Gaia/Porto – Portugal
Home page: www.editorialjurua.com/revistaconsinter/
e-mail: internacional@jurua.net

ISSN: 2183-6396

Depósito Legal: 398849/15

DOI: 10.19135/revista.consinter.00004.00

Editor:

David Vallespín Pérez

Catedrático de Derecho Procesal de la Universitat de Barcelona. Su actividad docente abarca tanto los estudios de Grado como los de Doctorado. Ha realizado enriquecedoras estancias de investigación en prestigiosas Universidades Europeas (Milán, Bolonia, Florencia, Gante y Bruselas).

Diretores da Revista:

Germán Barreiro González

Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Colaborador Honorífico en el Departamento de Derecho Privado y de la Empresa – Universidad de León (España).

Gonçalo S. de Melo Bandeira

Professor Adjunto e Coordenador das Ciências Jurídico-Fundamentais na ESG/IPCA, Minho, Portugal. Professor Convidado do Mestrado na Universidade do Minho. Investigador do CEDU – Centro de Estudos em Direito da União Europeia. Doutor e Licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

María Yolanda Sánchez-Urán Azaña

Catedrática Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho, UCM, de la que ha sido Vicedecana de Estudios, Espacio Europeo de Educación Superior y de Innovación Educativa y Convergencia Europea.

COLABORADORES:

Alexandra Barbosa Campos de Araújo
Aloísio Krohling
Antônio Carlos Efig
Carlos Eduardo Koller
Carlos Mauricio López Cárdenas
Deilton Ribeiro Brasil
Edna Raquel Hogemann
Eduardo Manuel Val
Faena Gall Gofas
Felipe Dalenogare Alves
Francisco Ortego Pérez
Gisele Alves Bonatti
Igor Fernando Ruthes
Jesús Víctor Alfredo Contreras Ugarte
Juan José Fernández Domínguez
Julia Scárdua Maria
Leticia Mottin

Luigi Bonizzato
Luísa Munhoz Bürgel Ramidoff
Manuel Rodrigues de Sousa Junior
Marcia Carla Pereira Ribeiro
Maria Cristina de Brito Lima
María José Corchete Martín
Mário Luiz Ramidoff
Nancy Carina Vernengo Pellejero
Natalia Caicedo Camacho
Natália de Souza e Mello Araújo
Nivea Corcino Locatelli Braga
Océlio de Jesus Carneiro de Morais
Rosana Helena Maas
Simone Letícia Severo e Sousa
Tatsiana Ushakova
Waldemar Hummer

Integrantes do Conselho Editorial do



Alexandre Libório Dias Pereira

Doutor em Direito; Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Carlos Francisco Molina del Pozo

Doutor em Direito; Professor Titular de Direito Administrativo e Diretor do Centro de Documentação Europeia na Universidade de Alcalá de Henares; Professor da Escola Diplomática e do Instituto Nacional de Administração Pública.

Ignacio Berdugo Gómez de la Torre

Catedrático de Derecho Penal en la Universidad de Salamanca.

Manuel Martínez Neira

Doutor em Direito; Professor Titular da Faculdade de Ciências Sociais e Direito da Universidade Carlos III de Madrid.

Mário João Ferreira Monte

Doutor em Ciências Jurídico-Criminais; Professor Associado com nomeação definitiva na Escola de Direito da Universidade do Minho; membro integrado do Centro de Investigação de Direitos Humanos da Universidade do Minho e Presidente do Instituto Lusófono de Justiça Criminal (JUSTICRIM).

Paulo Ferreira da Cunha

Doutor em Direito; Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

APRESENTAÇÃO

A **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é uma publicação de cariz periódico do **CONSINTER – Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação** que tem por objetivo constituir-se num espaço exigente para a divulgação da produção científica de qualidade, inovadora e com profundidade, características que consideramos essenciais para o bom desenvolvimento da ciência jurídica no âmbito internacional.

Outra característica dos trabalhos selecionados para a **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é a multiplicidade de pontos de vista e temas através dos quais o Direito é analisado. Uma revista que se pretende internacional tem o dever de abrir horizontes para temas, abordagens e enfoques os mais diversos e, através deste espaço, colaborar com um melhor diálogo académico.

Resultado de um trabalho criterioso de seleção, este volume que agora se apresenta destina-se a todos aqueles que pretendem pensar o Direito, ir além da sua aplicação quotidiana, mas sem deixar de lado o aspecto prático, tão característico das ciências.

LA MUJER EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL. EL EJEMPLO DE LAS MULTINACIONALES ESPAÑOLAS

WOMEN IN TRANSNATIONAL COLLECTIVE BARGAINING. THE OF SPANISH MULTINATIONAL COMPANIES AS EXAMPLE

DOI: 10.19135/revista.consinter.00004.11

*Juan José Fernández Domínguez*¹

Resumen: Cuando las fronteras hacen que pierdan eficacia los convenios firmados por los interlocutores sociales en el Estado de la empresa matriz que se extiende por el mundo, la fórmula de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) aparece como la más eficaz a la hora de intentar garantizar un nivel mínimo de protección social a todos los trabajadores que directa o indirectamente (trabajadores en la cadena de valor) prestan servicios en favor de la multinacional, muchos de ellos sometidos a regímenes jurídicos significativamente menos beneficiosos. En este contexto, y tras ponderar su valor legal y extensión subjetiva, el estudio centra su atención en la preocupación que los AMI muestran por la posición de la mujer trabajadora y las medidas que contienen en favor de la igualdad por razón de género, tomando para ello como ejemplo los instrumentos suscritos por las entidades españolas.

Palabras clave: negociación colectiva, responsabilidad social empresarial (RSE), Acuerdos Marco Internacionales (AMI), igualdad por razón de género, empresas multinacionales españolas (EMN).

Abstract: When borders deprive of effectiveness to the collective agreements signed by the social partners in the State of the lead firm that spreads over the world, International Framework Agreements (IFAs) appear as the most effective formula to ensure a minimum level of social protection to all workers who directly or indirectly (supplier firm workers) provide services to

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Universidad de León.

the multinational, most of them subject to less beneficial conditions. In this context, and after weighing its legal value and subjective extension, this paper focuses its attention on the interest that IFAs show regarding the position of working women, and their measures in order to achieve gender equality. To this end, the analyses starts from the example given by the instruments signed by the Spanish companies.

Keywords: collective bargaining, corporative social responsibility (CSR), International Framework Agreements (IFA), gender equality, multinational Spanish companies.

1 BREVE EXPOSICIÓN DE LA HISTORIA Y SENTIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTERNACIONAL Y LA EFICACIA O VALOR JURÍDICO DE LOS AMI

Presentar el contexto de donde surge la negociación colectiva transnacional que hoy existe, y de la que se ocupa este estudio exige recordar a través de unas breves pinceladas cómo, en la primera etapa de la globalización, las grandes empresas aprovechan la drástica disminución de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía (por mor del carácter profundamente nacional de las legislaciones laborales, apegadas a las peculiares circunstancias de cada país), así como la falta de ocupación de ese espacio que deja vacío el Estado por las organizaciones internacionales² (*governance without government*), para intentar maximizar beneficios: de un lado, los distintos países se disputaban su presencia como índice de desarrollo inmediato, sin importarles las concesiones que hubieran de hacer –incluidas aquéllas vinculadas al respeto a estándares laborales mínimos³; de otro, ellas jugaban con la asimetría entre el espacio del poder internacional y la localización nacional del sindicalismo⁴ para hacer sencillo el intento de fragmentar –internacionalizando– el proceso productivo, acudiendo a diferentes personalidades jurídicas o a variantes contractuales de carácter civil o mercantil en orden a “cortocircuitar su responsabilidad respecto

² “Una abierta asunción, por parte del actual capitalismo globalizado, de la falta de reglas, como una suerte de *Grundnorm* del nuevo orden económico mundial”, en ilustrativas palabras de FERRAJOLI, L.: “¿Es posible una democracia sin Estado?”, en FERRAJOLI, L.: *Razones prácticas del pacifismo* (PISARELLO, G., Ed.), Madrid (Trotta), 2004, pág. 142.

³ Presentado como “nomadismo de la explotación” en ejemplar discurso de HAYEK, F.: *Camino de la servidumbre*, Madrid (Alianza Editorial), 1994, p.15.

⁴ LÉVESQUE, C. y MURRAY, G.: “Globalización y poder sindical”, *Manu Robles-Arangiz Institutua*, núm. 30, 2007, págs. 10 y 11.

del proyecto de actuación global”⁵ que habían diseñado. El resultante: “un espacio transnacional entre el internacional y el nacional que escapa, al menos en parte, al Derecho internacional y al Derecho nacional”⁶.

En el panorama, sin embargo, irrumpen varios factores capaces de alterar una situación tan favorable para las EMN: en primer lugar, y tras una etapa dura de reconversión, la Economía entra en una fase de crecimiento que hace a los Estados elevar las miras de sus problemas particulares para afrontar la “glocalización”, emulando el exitoso modelo de regionalización que ofrece Europa y tratando de cubrir aquel espacio internacional desocupado con mayor o menor éxito⁷, propósito en el cual coadyuvará de manera decisiva el liderazgo que en materia social asume la OIT a partir de su “Declaración Tripartita de Principios Relativos a Empresas Multinacionales y Política Social”, convenientemente secundada desde Naciones Unidas por el “Pacto Mundial” y las “Normas sobre responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”; en segundo término, “el mundo paralelo” que permitía su “desenganche” de los campos normativos típicos⁸ se ve alterado cuando las ventajas tecnológicas, de transporte y comunicación que impulsaron su prevalencia se cobra el precio de servir también para poner en cuestión muchos de sus mensajes publicitarios, con escándalos financieros, medioambientales y de explotación laboral que les hizo mudar el “*win for win*” en favor de un comportamiento ético que no sólo satisficiera a los *shareholders*, sino también a los *stakeholders*, germen fundamental de la RSE⁹; en fin, el movimiento sindical, que hasta ese momento se había mostrado reticente –a pesar de la existencia de Secretarías Sindicales Internacionales– a abandonar el ámbito nacional y las contingentes situaciones locales (también a abandonar la lógica contractual para pasar a una dinámica

⁵ BAYLOS GRAU, A.: “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2004, pág. 194.

⁶ DAUGAREILH, I.: “Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y perspectiva judicial”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 27, 2009, pág. 80.

⁷ SASTRE IBARRECHE, R.: “Deslocalización de empresas (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 32, 2005, pág. 22.

⁸ ZUMBASEN, P.: “The parallel worlds of corporate governance and Labor Law”, *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Vol. 13, núm. 1, 2006, págs. 261-312.

⁹ MAHONEY, L. S. y THORNE, L.: “Corporate social responsibility and long-term compensation”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 57, núm. 3, 2005, págs. 241-253.

estructural¹⁰), toma consciencia de la necesidad de unir iniciativas y coordinar estructuras para conseguir una representación firme a nivel mundial, dando pie a un proceso que, si bien no culmina hasta 2006 con la fusión de las dos mayores confederaciones –CIOSL y CIT, dando pie a la actual ITUC-CSI-IGB–, por el camino había ido creando bases (Federaciones Sindicales Internacionales) para una presencia global, con lo cual las EMN encuentran un interlocutor que ya no pueden ignorar, dada su esfera de influencia global.

La combinación de los tres factores mencionados hizo que, sin mudar apenas el escenario legal, las grandes empresas necesitaran legitimarse ante la sociedad, y así acudieron a fórmulas de autorregulación dadas por códigos de conducta, etiquetado social y buenas prácticas de gobierno convenientemente publicitadas que intentaban mostrar el respeto –entre otros– a unos niveles mínimos laborales. Con todo, este escenario de plácida responsabilidad unilateralmente autoimpuesta y autocertificada (“juridificación circular y opaca de carácter puramente autorreferencial”¹¹) se ve alterado cuando en 1985 la empresa Thomson Grand Public decide reconocer oficialmente a una organización sindical internacional como interlocutor, y en 1986 Danone negocia y suscribe el primer acuerdo marco de responsabilidad social (de ámbito europeo, cierto es, pues sólo en 1996 llegará a ser mundial), bajo la consideración de que tal proceder “no era sólo un imperativo moral y político, sino también una jugada comercial inteligente”¹².

El primer paso había sido dado y, aun con dificultades (y no fue la menor que verdaderos puntales como Coca-Cola, Netslé, Boeing, Siemens, Philips o BAT rompieran cualquier proceso negociador, al entender que las Secretarías Sindicales Internacionales pretendían algún tipo de compromiso vinculante)¹³, el proceso puesto en marcha desde

¹⁰ PLATZER, H-W. y RÜB, S.: “Los Acuerdos Marco Internacionales. ¿Un instrumento para imponer los derechos humanos sociales?”, *Estudios de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung*, 2014 pág. 6.

¹¹ SANGUINETI RAYMOND, W.: “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, *Lex Social*, Vol. 5, núm. 2, 2015, pág. 184 o BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 27, 2009, pág. 27.

¹² Su texto y justificación en *Danone Bulletin*, núm. 1, 1997.

¹³ Sobre los factores que jugaron en contra y retrasaron el asentamiento de los AMI, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales*, Madrid (Thomson/Aranzadi), 2012, págs. 144 y 145.

Europa ya no tenía vuelta, pues quedarse atrás en esta carrera por mostrarse “más” socialmente responsable (esto es, la diferencia entre acreditar o no una RSE negociada) pasó a constituir un peligro en términos de competitividad, y los AMI –si bien todavía suponen un porcentaje bajo en proporción a los códigos de conducta– no han parado de crecer hasta llegar a constituir una verdadera “marca” de identidad para muchas de las corporaciones más pudientes, como inteligente hibridación de las perspectivas macro y micro¹⁴, es decir, de la satisfacción de las necesidades propias atendiendo ciertas demandas sociales¹⁵.

Surgen así los interrogantes sobre el significado último de estos instrumentos, la valoración sobre qué aportan al panorama jurídico como novedad. Al respecto, cabría comenzar sentando que su distinción con los códigos de conducta como paradigma de otras muestras de RSE– podría quedar situada en que, si bien “el contenido de un AMI es a menudo semejante al lenguaje que se encuentra en algunos códigos de conducta (...), sin embargo, esto no quiere decir que sean lo mismo. Existe una diferencia fundamental entre código de práctica laboral, que es una promesa unilateral de la dirección, realizada principalmente para aliviar la preocupación del público, y un AMI, que es el reconocimiento de que la empresa se sentará con la correspondiente organización sindical internacional y tratará los temas que preocupan básicamente a ambas partes”¹⁶.

“Unilateralidad” frente a “bilateralidad”, por tanto, como primera nota diferencial, pues “al final lo que importa son los elementos de separación entre iniciativas voluntarias negociadas con los trabajadores y las no acordadas con ellos¹⁷. Con todo, preciso será reconocer que, si bien la precedente constatación ha servido como elemento importante de distinción para mover a las empresas a transformar los códigos de conducta en AMI (o acudir directamente a éstos), tal impresión dista de ser una constante, conforme desmiente la

¹⁴ DAUGAREILH, I.: “Responsabilidad Social de las empresas transnacionales: análisis crítico y perspectiva jurídica” cit., págs. 80-90

¹⁵ En torno a tal tendencia, y la dualidad de comportamientos que se detectan entre las multinacionales, MÁRQUEZ, J.: “Union’s global end run: labor groups find their way into U.S. firms via international pacts with the European parent companies”, *Workforce Management*, Vol. 85, núm. 2, 2006, págs. 1-4.

¹⁶ CIOSL: *A trade union guide to globalisation*, 2ª ed., Bruselas (CIOSL), 2004, pág. 68.

¹⁷ RIISGAARD, L.: *International framework agreements: a new model for securing worker’s rights?*, Copenhage (Institute for International Studies), 2003, pág. 2.

presencia de numerosos ejemplos en los cuales aquéllos también surgen de un diálogo previo con los interlocutores sociales¹⁸.

Igualmente se ha aducido la diferencia de contenidos, incidiendo en la escasa referencia de los códigos a los convenios de la OIT, el peligro de utilizarlos tan sólo para desviar críticas, ofrecer un simple paquete paternalista, no entrar a determinar las concretas relación laborales o carecer de detalles en torno al ámbito de aplicación o proceso de seguimiento; frente a ello, los AMI corregirían tales déficits y proporcionarían un esquema más parecido a cuanto ofrece –con los matices oportunos– un convenio colectivo¹⁹. Sin embargo, tal aseveración también es desmentida, al menos en parte, no sólo cuando opera una traslación casi mimética de los códigos a los AMI, o subsisten ambos en paralelo y de forma complementaria, sino sobre todo de examinar la propia estructura de ambos en muchas ocasiones²⁰; motivo por el cual el *a priori* deberá ser constatado en cada caso concreto²¹.

En verdad la característica que separa los AMI de otras muestras de RSE radica en que, “sin estar destinados a competir ni a entrar en conflicto con los convenios de negociación colectiva de ámbito nacional, naturalmente están destinados a ayudar a crear el espacio para que los trabajadores se organicen y negocien”²². Así concebidos, incorporan al acervo jurídico dos importantes novedades: de un lado, un cambio de actitud en ambas partes en respuesta a nuevas reglas de juego y formas de relación, que pasan, en principio (aunque con variantes notablemente diversas²³), más por la cooperación que por la

¹⁸ BAYLOS GRAU, A. y MERINO SEGOVIA, A.: “Códigos de conducta negociados”, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir. y LAHERA FORTEZA, J., Coord.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, Madrid (La Ley), 2008, págs. 1025-1037.

¹⁹ Mencionando las carencias de los unos y las virtudes de los otros, CIOSL: *A trade union guide to globalisation*, cit., pág. 95.

²⁰ En ilustrativa muestra al respecto en HAMMER, N.: “Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones laborales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009, pág. 134.

²¹ Sobre los cinco patrones a sopesar en tal comparación, PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTRUDI, K. “Acuerdos marco internacionales como elementos de un marco transfronterizo de relaciones industriales”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones laborales?)*, cit., pág. 101.

²² CIOSL: *A trade union guide to globalisation*, cit., pág. 95.

²³ HELFEN, M. y SYDOW, J.: “Negotiating as institutional work: the case of labour standards and international framework agreements”, *Organization Studies*, Vol. 34, núm. 8, 2013, págs. 1073-1098.

confrontación de intereses²⁴; de otro, que si bien se mantiene el rasgo de “voluntariedad” como nota señera de la RSE, no deja de ser tampoco, y a la postre, un proceso de intercambio de “obligaciones” y “derechos” recíprocos, a partir del cual cabe mostrar cómo la falta de un marco jurídico puede favorecer la aparición de nuevas e interesantes formas de regulación social²⁵, por más que la efectividad o exigibilidad de tales compromisos bilaterales no se desarrolle tanto en el plano contractual cuanto en el societario o de gestión²⁶.

Y este es su valor jurídico real, aun cuando por lo normal no exista una instancia última ante la cual exigir responsabilidad frente a su incumplimiento, pues “en tanto instrumento de diálogo social, serán las vías que el propio AMI contempla las adecuadas para corregir las desviaciones sobre lo pactado y, en su defecto, dados los medios de control y seguimiento de que se dotan, tanto la presión de la sociedad como la competencia económica y los mercados financieros serán los fundamentos más importantes sobre los que se base la observancia de las reglas”²⁷.

Así, su falta de carácter coercitivo a partir del ordenamiento dado no conlleva la ausencia de consecuencias negativas para la multinacional cuando no proceda a corregir cuanto ha incumplido (o a hacer cumplir a su cadena de valor, si a ello se hubiera comprometido²⁸), pues los sindicatos se encontrarán en inmejorable posición para articular mecanismos de influencia y respuesta social cuya efectividad práctica puede llegar a ser incluso superior a las sanciones jurídicas, lo cual “se

²⁴ CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, págs. 158-161.

²⁵ SOBCZAK, A.: “La responsabilité sociale de l’entreprise: menace ou opportunité pour le Droit du Travail?”, *Relations Industrielles*, Vol. 59, núm. 1, 2004, págs. 48-51.

²⁶ SANGUINETI RAYMOND, W.: “Los instrumentos de gestión transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aun en construcción”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales (Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas)*, Madrid (Cinca), 2015, págs. 22-24.

²⁷ KOCHER, E.: “La responsabilidad social de las empresas (RSE): ¿se trata de una escenificación lograda?”, en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Dir.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011, págs. 102 y 103.

²⁸ Ejemplos de cómo ha actuado la extensión de este compromiso en BOURQUE, R.: “International framework agreements and the future of collective bargaining in multinational companies”, *Just Labour. A Canadian Journal of Work and Society*, Vol. 12, núm. 1, 2008, pág. 39.

inscribiría en un proceso de evolución del Derecho hacia técnicas de regulación más proclives a la cooperación voluntaria entre sujetos interesados que a la imposición coercitiva de contenidos imperativos, sin que ello suponga, lógicamente, la sustitución definitiva de las unas por las otras”²⁹.

2 LA MUJER EN LOS AMI DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES ESPAÑOLAS

Al patrón descrito responden todos los ejemplos de la muestra sometida a consideración, configurada por los acuerdos alcanzados por las EMN de origen español (con la más que notable singularidad, no obstante, de la Declaración del Grupo Santander); ahora bien, y con carácter previo a analizar las concretas medidas en materia de igualdad, convendrá parar la atención en su potencial extensión y efectividad, pues el balance final habrá de hacerse, en este marco tan singular, no sólo a partir del carácter más o menos incisivo de aquéllas previsiones en concreto, sino también de la amplitud del compromiso asumido y las medias ordenadas a su consecución.

2.1 Ámbito subjetivo y eficacia de los pactos alcanzados por los interlocutores sociales

Dada la fuente de su peculiar valor jurídico, cualquier previsión de los AMI estudiados deberá ser sopesada en función de tres parámetros: la proyección subjetiva de sus signatarios, que definirá el ámbito personal tanto de los protegidos como de los obligados; la relación con cada ordenamiento nacional, a través de la cual apreciar la intensidad de la RSE; en fin, los concretos medios previstos para su eficaz implantación, seguimiento y resolución de controversias, verdadera vara para medir las formas realmente avanzadas de responsabilidad.

A.– Por cuanto a los signatarios hace, en todos los analizados aparece como firmante una FSI (UNI –en Telefónica, Inditex Red

²⁹ CORREA CARRASCO, M.: “Instrumentos de responsabilidad social empresarial y gobernanza de la globalización económica”, en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Dirs.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, cit., pág. 189. Por extenso, HEPPLÉ, B.: “Does Law matter? The future of binding norms”, en AA.VV. (POLITAKIS, G., Ed.): *Protecting labour rights as human rights: present and future of international supervision*, Ginebra (OIT), 2007, págs. 229 y 230.

Comercial y Distribución y Codere–, ITGLWF –en Inditex Cadena de Producción–, IndustriALL –en Gamesa–, IUF-UITA –en Meliá– e ICEM –en FCC, Endesa, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr–), lo cual permite lograr un triple objetivo³⁰: la equivalencia entre el ámbito en el cual se negocia y suscribe el acuerdo y el sindical donde actúa quien representa a los trabajadores (incluso si en un Estado en concreto no hubiera sindicatos y, por tanto, ninguna organización de primer grado apareciera asociada a la entidad mundial³¹), el intento de facilitar su extensión a otros colaboradores de la EMN y la forma de evitar litigios entre las distintas normas nacionales a la hora de definir los criterios de representación y los procedimientos de negociación.

Esta premisa no la cumple, sin embargo, la Declaración sobre Derechos Sociales y Relaciones Laborales en el Grupo Santander, el cual, y a pesar de ser reconocido en la web oficial de la Comisión Europea como un AMI, no deja de ser un AME (circunscribe la referencia internacional al marco continental), en tanto el interlocutor es el comité de empresa europeo. No ha lugar, en su caso, al salto de calidad que supone afrontar la legitimación de una política paneuropea en materia de derechos humanos a partir de un dialogo social a escala mundial con una representación sindical firmemente asentada y con capacidad de respuesta a tal nivel³².

Precisamente esta última nota viene acreditada en todas las ocasiones a partir del simple dato del reconocimiento por la multinacional, en ocasiones afirmando que la FSI es un “socio global” (Telefónica), se trata de “la más representativa de los intereses de los trabajadores en este ámbito” (Inditex Cadena de Producción), “agrupa a

³⁰ SOBCZAK, A.: “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones laborales?*. cit., pág. 151.

³¹ Sobre la cuestión, muchas veces formulada con “avieso interés” [KUNRATH, B.: *Bargaining for social justice. The role of international framework agreements for fair globalisation*, Tesis Doctoral, 2009, en <http://www.eiuc.org/tl_files/EIUC%20PDF/AwardedThesis_Kunrath.pdf>. pág. 144 (2-03-2015)], la convincente respuesta de BAYLOS GRAU, A. y MERINO SEGOVIA, A.: “Códigos de conducta negociados”, cit., pág. 1038.

³² MARGINSON, P.: “Dimension transnationale des négociations collectives dans un contexte européen”, *Journal International de Recherche Syndicale*, Vol. 1, núm. 2, 2009, págs. 83 y ss. y GONZÁLEZ BEGEGA, S.: *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresas europeos*, Madrid (Catarata), 2012, págs. 85 y ss.

la mayoría de los sindicatos de la empresa en el ámbito mundial” (Endesa) o “sus afiliados representan a más trabajadores en la empresa que cualquier FSI” (Meliá); en otras, exhibiendo sus credenciales, al afirmarse que “agrupa alrededor de 350 sindicatos y representa alrededor de 12 millones de miembros en 135 países” (los firmados por ICEM en FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr).

En las últimas empresas mencionadas (así como en Gamesa y en Telefónica, donde no figuran en el encabezamiento) aparecen también como signatarias las federaciones sindicales españolas del sector. Ante la inviabilidad de que participen todos los sindicatos nacionales³³, se asume que al menos lo estén los del país de la sede empresarial, “como expresión de solidaridad internacional y de comprensión del interés que para los trabajadores de la sede tiene la mejora de las condiciones de trabajo en todos los eslabones de la cadena de producción”³⁴. Ello provoca un doble efecto destacado (amén de la asimetría a que da lugar en España, al elevar la esfera negocial desde la empresa al sector a efectos de legitimación, aun cuando la primera sea la única afectada; a la par, ayudándoles a trascender unas fronteras que la normativa nacional les cierra³⁵): de un lado, la reivindicación del sindicalismo ante sus bases³⁶; de otro, la afirmación del adecuado engarce entre el movimiento internacional –distante– y la realidad sindical más próxima y que resultará fundamental en el proceso de seguimiento³⁷.

Así se reconoce de manera expresa un papel destacado al sindicalismo local en casi todos los AMI analizados, cuando sientan cómo,

³³ Aun cuando cabría mentar casos excepcionales donde tal participación ha tenido lugar, como sucedió en los AMI de EDF o ENI; sobre los problemas y límites a este ideal (que se pusieron de manifiesto en el intento inacabado de Hochtief), DAVIES, S.; WILLIAMS, G. y HAMMER, N.: “Organizing networks and alliances: international unionism between the local and the global”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Shaping global industrial relations (The impact of international framework agreements)*, Eastbourne (Palgrave MacMillan), 2011, págs. 201 y ss.

³⁴ ICEM: *4º Congreso Mundial, Bangkok 22-24 de noviembre 2007. Informe del Secretariado*, 2007, en <http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc23101_INFORME_DEL_SECRETARIADO.pdf>, pág. 23 (5-03-2015).

³⁵ BAYLOS GRAU, A. y MERINO SGOVIA, A.: “Códigos de conducta negociados”, cit., pág. 1037.

³⁶ LUKAS, K.; PLANK, L. y STARITZ, C.: *Securing labour rights in global production networks*, Viena (Kammer für Arbeit und Angestellte), 2010, pág. 47.

³⁷ MÜLLER, T.; PLATZER, H. W. y RÜB, S.: “International framework agreements. Opportunities and limitations of a new form of global trade union policy”, *Friedrich Ebert Stiftung Briefing Papers*, núm. 8, 2008, pág. 6.

“en vista de las diferentes leyes y prácticas nacionales, una condición de implementación de esta cláusula serán los procedimientos, en su caso, acordados entre los líderes locales” de la empresa y la FSI (Meliá); tras afirmar que “el diálogo social es el eje vertebrador de las relaciones empresa-representación social allá donde [ésta] exista”, añaden que “este diálogo social deber tener como pilar las relaciones en los ámbitos locales, desarrolladas en coherencia con la política global de la compañía” (Gamesa); establecen que “ambas partes reconocen que el conocimiento local efectivo de este acuerdo debe incluir a la directiva local, los trabajadores y sus representantes locales y nacionales de los sindicatos afiliados a la ICEM [los cuales deben] jugar un rol en el proceso de monitoreo” (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr); o, con contundencia, afirman que el Acuerdo está llamado a “a garantizar el ejercicio de la responsabilidad sindical teniendo en cuenta las singularidades de cada región”, así como “que ponderará la participación de las organizaciones sindicales locales que puedan tener, por razón de proximidad, un acceso natural y rápido a las cada producción” (...) Las organizaciones sindicales locales juegan un papel importante a la hora de velar por la aplicación del AMI en la cadena de producción (...) Bajo la coordinación de la dirección de la [FSI], las estructuras sindicales locales, nacionales y regionales de ésta conocerán las acciones que desarrolle [la empresa] en su seguimiento de la aplicación del AMI en cada país” (Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en la cadena de producción de Inditex).

De atender a la otra parte, la clave ha de quedar situada en que, “dada la práctica habitual de que los AMI sean firmados por la representación de la matriz –y habitualmente en su sede–, éste habrá de ser el obstáculo a superar [para evitar] el dar lugar a dos clases de trabajadores ‘al servicio’ de la EMN: quienes reciben los beneficios del AMI y quienes no”³⁸. Con estos instrumentos negociados habría de aspirarse a “cartografiar la complejidad organizativa” del grupo³⁹,

³⁸ HERRNSTADT, O. E.: “Are international framework agreements a path to corporate social responsibility?”, *University of Pennsylvania Journal of Business and Employment Law*, Vol. 10, núm. 1, 2008, págs. 192-196; sobre igual problema y aporte de soluciones de interés, CORREA CARRASCO, M.: *Acuerdos Marco Internacionales (De la responsabilidad Social empresarial a la autonomía colectiva transnacional)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016, págs. 49-51.

³⁹ BAYLOS GRAU, A.: “Empresas transnacionales y acuerdo-marco globales”, en AA.VV. (GOÑI SEIN, J. L., Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid (La Ley), 2011, pág. 213.

incluyendo su diseño descentralizado; sin embargo, el nivel de vinculación asumida en los aquí analizados varía considerablemente, pudiendo clasificarlos, de atender a tal patrón –y de menor a mayor involucramiento–, en:

- 1) El mero referente, común a todos, “al grupo” o “compañía”, que en ocasiones se completa, para precisar la noción, aludiendo a todas las empresas sobre las que se “ejerce el control” (Endesa), “sus filiales, independientemente del país en que desarrollen su actividad” (Inditex Red Comercial y Distribución), o “todas las estructuras corporativas de la compañía a nivel mundial” (Codere).
- 2) Frente al anterior concepto lábil, o “deliberadamente vago”⁴⁰, otros van más allá al precisar que la obligación se extiende a “sus subsidiarias, franquiciadas o cualquier forma jurídica que opere bajo cualquiera de sus marcas, independientemente del país en que desarrollan su actividad” (Meliá), llegando incluso a comprometerse a que “cuando entre una nueva sociedad en el perímetro del grupo, las partes firmantes examinarán conjuntamente las condiciones de su adhesión al presente acuerdo” (Gamesa).
- 3) Igual graduación, pero incluso más acentuada, se aprecia cuando del “mercado de tipo interno”⁴¹ se pasa al “único porceo global” o “socios comerciales”⁴². Siendo evidente el déficit de representación que ostenta la EMN para asumir compromisos directos frente a terceros con quienes “solo” mantiene o sostendrá una relación comercial, que en gran medida dependerá de su estructura productiva (en las cadenas dominadas por los compradores un alto porcentaje de la producción es exteriorizada a una compleja red que

⁴⁰ Sobre la imputación y sus consecuencias, GIANIBELLI, G.: “Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia de los acuerdos marco globales y estrategias de exigibilidad”, en ERMIDA URIARTE, O.; GIANIBELLI, G. y ORSATTI, A.: *Responsabilidad social empresarial: perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*, La Asunción (Fundación Friedrich Ebert Stiftung), 2009, págs. 41 y 42.

⁴¹ En términos de NADALET, S.: “La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese”, *Lavoro e Diritto*, núm. 1, 2006, pág. 168.

⁴² Acudiendo al elemento de contraposición ofrecido por SANGUINETI RAYMOND, W.: “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (iustel)*, núm. 20, 2009, págs. 447-450.

opera “con bajo control” a varios niveles, en las dirigidas por los productores queda en manos –con distintos niveles de influencia, eso sí– de las multinacionales⁴³) y de la “división inter-organizativa del trabajo”⁴⁴, no menos cierto es que extender esta responsabilidad en cascada también está en función, en gran medida, de poner la voluntad o los medios de que se dispone.

En los supuestos en presencia cabe observar que algunos ignoran cualquier compromiso respecto a su cadena de valor (Endesa y Codere), y la mayoría se ciñen a medidas para impulsar su observancia, pero sin mayor vinculación ni para quien firma el AMI, ni para los llamados a adherirse a tal política empresarial: “favorecerá el cumplimiento de las normas establecidas en este acuerdo por parte de los contratistas o socios de negocios dentro de su esfera de influencia” (Telefónica)⁴⁵ o “promueve y estimula ese mismo reconocimiento y respeto [de los derechos de los trabajadores y en cuanto hace a prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud] entre contratistas, subcontratistas y proveedores” (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr).

En un escalón de superior implicación cabe situar aquellos que pactan una fórmula a cuyo tenor “la compañía no utilizará a sabiendas en su red comercial los servicios de terceras empresas que violen deliberadamente los principios del Acuerdo”, “portadora de un mensaje al cual le faltaría, no obstante, establecer de manera expresa si ello supondrá

⁴³ Con profusión de autores que muestran tal realidad, MÜLLER, T.; PLATZER, H. W. y RÜB, S.: *Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional*, cit., pág. 16.

⁴⁴ RAMIOUL, M.: “Global restructuring of value chains and the effects on the employment”, *Technickfolgenabschätzung*, Vol. 16, núm. 2, 2007, págs. 13-19. Sobre tan complejo y variable aspecto y los factores que están en juego, entre muchos más, las sugerentes reflexiones de LAKHANI, T.; KURUVILLA, S. y AVGAR, A.: “From the firm to the network: global value chains and employment relations theory” o HELFEN, M. y FICHTER, M.: “Building transnational union networks across global production networks: conceptualising a new arena of labour-management relations”, ambas en *British Journal of International Relations*, Vol. 51, núm. 3, 2013, págs. 440-472 y 553-576, respectivamente.

⁴⁵ Debiendo dar cuenta de cómo, por ejemplo, en la redacción de 1 de diciembre de 2014 desaparece la mención que sí aparecía en los de 13 de marzo de 2001 y 17 de diciembre de 2007, en el AMI de Telefónica, a cuyo tenor la empresa “planteará, a las empresas que pretendan la adjudicación de contratos de obras o servicios, la necesidad de atenerse a dichos principios”.

rescindir los contratos en vigor o no contratar mientras no se ajusten a dichas pautas”⁴⁶.

Entre cuantos se sitúan como el estadio más avanzado (sin llegar aún a los que expresamente prevén la interrupción o rescisión del contrato mercantil –PSA Peugeot Citroën, Merloni, Arcelor, Bosch o Electricité de France–, o sitúan el respecto a su acervo como premisa imprescindible para acceder a cualquier contrato –Chiquita, Quebecor, Royal BAM o E-Landers–), procedería aludir a aquél que parte de “requerir de sus proveedores, contratistas y colaboradores un comportamiento compatible con los principios, valores, actitudes y normas de conducta contenidas en el acuerdo”, establece unos criterios de selección contruidos sobre unos valores que enuncia en detalle y “se compromete a dar a conocer a sus proveedores, contratistas y colaboradores los contenidos del código de conducta y del presente acuerdo, incentivando entre ellos la aplicación de los mismos [recordándoles, además, que son criterios que incluye en los procesos de selección de proveedores] y animándoles a la adopción de compromisos similares” (Gamesa⁴⁷).

Por fin, especialmente remarcable es aquél que, para evitar cualquier duda, alude a su operatividad “en la cadena de producción”, y el AMI es así de aplicación a “todos los trabajadores, ya sean directamente contratos [por la empresa] o bien por sus fabricantes y talleres externos”, aclarando que su código de conducta –de 2001, con revisión en 2007–, incorporado como Anexo I, se “exige a todos sus proveedores externos, verificando su implantación a través de auditorias sociales”, aplicables a “fabricantes y talleres externos para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas [y aquéllos se convierten en responsables] cumplen con los estándares contemplados” (Inditex Cadena de Producción).

B.– Con carácter general procederá sopesar que el cumplimiento de los mandatos legales allí donde actúen es punto

⁴⁶ SOBCZAK, A.: “Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility”, *erudite*, Vol. 62, núm. 3, 2007, pág. 469.

⁴⁷ A lo cual une su propósito de “desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los suministradores y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre los productos y servicios comercializados”; además, “promover actuaciones socialmente responsables en aquellas empresas en las que se disponga de capacidad de gestión o de poder accionarial, impulsándolas igualmente en las empresas proveedoras a través de los procesos de selección y contratación”.

obligado de partida, pero resulta insuficiente para poder considerar la presencia de empresas especialmente comprometidas con su entorno. Cierto es que cuando la norma sea objeto de incumplimiento generalizado (o su observancia sea meramente formal o parcial), el sólo hecho de ajustarse a sus preceptos puede indicar una convicción no común y, por tanto, socialmente responsable⁴⁸. Con todo, pretender que prospere la idea de dedicar los AMI al establecimiento de compromisos destinados a garantizar el simple respeto de las prescripciones legales, “amén de un sarcasmo, constituiría una degeneración del genuino significado de aquéllos. La complacencia ante [tal] despropósito debe transformarse en repulsa, porque semejantes compromisos capciosos, si no deletéreos, contribuyen decisivamente a la minusvaloración de los contenidos imperativos de las fuentes heterónomas, sin aportarles ningún valor estimable”⁴⁹.

Sobre tan importante advertencia habrán de observarse con cautela las numerosas referencias a la normativa de cada país donde actúan las EMN, pues su notable ambigüedad mueve, en demasiadas ocasiones, a la más que fundada duda sobre si muchas de sus previsiones no se diluirán en el mero cumplimiento de la legalidad estatal; más aún cuando, bajo un escrupuloso respeto a la autonomía colectiva local, se proclama, por ejemplo, que el AMI “no reemplaza ni sustituye ningún acuerdo local existente o acuerdos de negociación colectiva” (Telefónica), o que “el contacto y la información intercambiada entre las partes al amparo del presente convenio no reemplazará ni interferirá en las relaciones laborales de ámbito local” (Endesa).

A la mencionada impresión de simple “acomodo” a la realidad legal (incluidos convenios) de cada país conduce, por ejemplo, el literal de reconocimiento de la libertad sindical “en los términos de la OIT” cuando, sin embargo, se establece que se hará “sin perjuicio de la legislación social existente” o “respetando siempre la legislación local” –que bien pudiera no reconocerlo–; y o mismo ocurre con la salud ocupacional, garantizada “de acuerdo con la legislación nacional” (Telefónica).

Igual conclusión cabe obtener si la declaración recoge que la EMN “asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales

⁴⁸ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “El mito de la responsabilidad social corporativa”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010, pág. 324.

⁴⁹ DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (iustel)*, núm. 16, 2008, pág. 6.

de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde opera. El cumplimiento de la ley es siempre el punto de partida de la conducta ética en el Grupo”; precisando, acto seguido, que la “aplicación deberá realizarse siempre conforme a la que establezca en cada caso la normativa nacional de referencia y sin menoscabo o contradicción con la misma”. A sus resultas, la libertad sindical, o aplicación de los Convenios 87 y 98 OIT, se llevará a cabo “en cada uno de los países de acuerdo con sus propias legislaciones”; los salarios se ajustarán “al nivel de la legislación nacional o los convenios de aplicación a la industria o sector en que se incluya”; las horas de trabajo serán fijadas “de acuerdo a la ley nacional, los convenios nacionales y los estándares de la industria”; la seguridad y salud en el trabajo resultará “conforme a la legislación de cada país”; o, y siempre, su implementación conllevará el “respeto a leyes y normas de Seguridad Social, así como reglamentación correspondientes a los contratos de trabajo”⁵⁰ (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados, y Sacyr⁵¹).

El parecer anterior se confirma de tomar en consideración que, cuando se quiere ir más allá, aun cuando sea con límites, se establece claramente, según ocurre en un supuesto destacado en el cual se sienta, siguiendo parcialmente la tónica anterior, cómo “ninguna disposición dentro de este Acuerdo socavará en forma alguna los acuerdos o prácticas laborales existentes que se refieren a facilidades o derechos laborales libremente preestablecidos por cualquier sindicato que opere dentro del Grupo; asimismo tampoco modificará o enmendará en forma alguna los términos y condiciones de empleo de cualquier empleado/a”. A renglón seguido añade, empero, que “debe aplicarse dentro del marco de las leyes y las regulaciones de cada país y [las partes] aceptan que ninguna cláusula específica del AMI es ejecutable si viola alguna de dichas leyes; no obstante, el resto del Acuerdo que sea legalmente ejecutable permanecerá en plena vigencia” (Codere).

Y el criterio viene a ser ratificado con contundencia en aquellos que eliminan cualquier ambigüedad en su relación con los ordenamientos

⁵⁰ Sobre el carácter “típico” de tal proceder en la práctica generalidad de los AMI dentro del contexto de muchos Estados que no han ratificado los convenios de la OIT, DEHNEN, V. y PRIES, L.: “International framework agreements: a thread in the web of transnational labour regulation”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 20, núm. 4, 2014, pág. 338.

⁵¹ En parecidos términos la Declaración sobre Derechos Sociales y Relaciones Laborales del Grupo Santander, que somete todas sus previsiones a las normas y convenios de cada país, a los que configura como referente para establecer que las condiciones nunca serán inferiores a las determinadas en aquéllos.

de los distintos Estados⁵², al sentar que el AMI respetará siempre la normativa de todos los países (incluidas las disposiciones derivadas de convenios colectivos o, incluso, los compromisos contractuales) en cuantos aspectos regula, pero bajo un norte claro: lo que establece son derechos mínimos (Inditex Red Comercial y de Distribución o Meliá, significando que si lo asumido va más allá de los estándares locales o acuerdos ya existentes, “tales obligaciones se llevarán a cabo en fases, para que las partes puedan trabajar para asegurar el éxito del acuerdo y minimizar cualquier impacto potencial negativo en alguna de las partes”⁵³); “estándares mínimos”, por tanto, en el sentido de que “si la legislación nacional o cualquiera otra de aplicación, o cualesquiera otros compromisos que fueran aplicables, incluidos los convenios colectivos, regularan la misma materia, se aplicará la regulación más favorable”, y, en el supuesto más problemático, los derechos de asociación y negociación colectiva, determinando que cuando “estén restringidos por ley, deberán [llevar a] diseñar cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio” (Inditex Cadena de Producción). Más aún, si bien se ha de “cumplir con la legalidad vigente en los países en que opera la empresa”, procederá adoptar, “de forma complementaria, normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado”, es decir, reconociendo que “jornada, tiempo de descanso, vacaciones y salario forman parte de los derechos fundamentales, [por lo cual procederá] asegurarse en cualquier caso la cumplimentación de las normativas locales; no obstante, y desde una perspectiva general, cuando los estándares nacionales se sitúen por debajo de las normas institucionales aquí recogidas, los convenios internacionales tendrán preeminencia en su aplicación por el Grupo” (Gamesa).

C.– La credibilidad de esta vía de RSE pende, en gran medida, no tanto de su existencia, cuanto de su adecuada implementación y control de efectividad. De analizar los aquí sometidos a consideración

⁵² La distinción de estos instrumentos respecto de los precedentes en GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA, M.; TER HAAR, B. y KUN, A.: “Dúctil en el interior; fuerte hacia el exterior. Un análisis de los nuevos instrumentos de Derecho Laboral Internacional”, *Temas Laborales*, núm. 113, 2012, pág. 35.

⁵³ El Acuerdo, respecto al derecho de sindicación y de reunión, se remite al cumplimiento de la normativa local; por ello, en alusión a los procedimientos para su efectividad, señala cómo, “en vista de las diferentes leyes y prácticas nacionales, una condición de implementación de esta cláusula será los en su caso acordados entre los líderes locales” de la empresa y la FSI en cualquier país.

cabe reproducir, simplificados, los diversos grados de compromiso verdaderamente asumidos que sobre el conjunto de los AMI se han propuesto⁵⁴:

1º.- El más elemental recoge la propia divulgación de su contenido entre los directa o indirectamente afectados para su adecuado conocimiento. Todos los AMI analizados cumplen con tal requisito, incluso preocupándose de su adecuada traducción para facilitar la comprensión (Codere, Grupo Santander, Meliá o Gamesa), en ocasiones haciendo mención a su difusión a todas las empresas concernidas (Telefónica, Endesa –precisando que toda la información externa será consensuada por las partes–) o “conjunto de la organización” (FCC, Ferrovial, OHL, Dragados, Sacyr y Acciona –incluyendo de forma expresa la comunicación a todo el personal, Gamesa–); en otras imbricando de manera más activa a la FSI firmante para que por vía sindical alcance la mayor difusión entre la parte social (Codere y Meliá), y llegando a presentar un grado óptimo en aquéllos en los cuales no sólo se extiende la preocupación de darlo a conocer también a la cadena de valor (Inditex Cadena de Producción e Inditex Red Comercial y Distribución), sino que se prevén planes de formación específicos sobre un amplio conjunto de materias destinados a mostrar realmente las implicaciones del Acuerdo (Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en la cadena de producción de Inditex).

2º.- Tan sólo uno, la Declaración del Grupo Santander, se queda en el estadio anterior (lo cual vuelve a mostrar que es errónea su ubicación en la página web de la Comisión Europea); el resto va más allá y configuran un órgano destinado al seguimiento y control. Lo hacen, sin embargo, con distinto afán⁵⁵: en la muestra más simple contemplan su composición y reuniones, ya sean con carácter indeterminado (“periódicas”, Telefónica), ya semestrales (Endesa, para las reuniones ordinarias) o tres anuales (Gamesa), ya, por lo común, anuales y ordinarias (Endesa, Gamesa –para las reuniones “de alto nivel”, haciéndose eco de que cada dos años se hará un balance de aplicación y

⁵⁴ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales*, cit., págs. 211 y ss.

⁵⁵ En este punto, el muy ilustrativo análisis de ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control”, en AA.VV. (ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid (CC.OO./Cinca), 2010, pág. 554.

estudiará su posible actualización–, Protocolo Inditex, FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr), recogiendo casi todos, además, la posibilidad de reuniones “extraordinarias” o “cuando las circunstancias lo requieran” (Endesa, Inditex Cadena de Producción, Inditex Red Comercial y Distribución, Codere, Meliá o Gamesa).

A partir de este elemento común, comienzan las variantes (al margen de los detalles sobre quién sufragará los gastos –que en casi todas las ocasiones asume la empresa, salvo en los firmados por el ICEM, donde se establece que los sindicatos abonarán los suscitados a su costa, “excepto las actividades realizadas a requerimiento de la compañía”– o de los preparativos –a los cuales dedica meticulosa atención el Acuerdo de Codere–). Sin mayores datos en algunos (Telefónica o Endesa, y ciñéndose a una exposición meticulosa del contenido de la reunión en Codere), otros elevan notoriamente el nivel con expresiones tales como las que siguen:

a) Para llevar a buen puerto cuanto queda atribuido a las reuniones, será preciso el normal funcionamiento destinado a garantizar una información puntual sobre el proceso de implantación, la relativa a las características y condiciones de los distintos centros de trabajo (Protocolo Inditex, Inditex Cadena de Producción e Inditex Red Comercial y Distribución), o la advertencia inmediata de los incumplimientos con la finalidad de poder ponerles solución (Inditex en sus distintos instrumentos y Codere), incluyendo –en un intento de trasladar completamente los “principios Ruggie” a su ámbito– el establecimiento de un “programa de evaluación sistemática de riesgos a fin de monitorear las garantías y las violaciones de los derechos laborales dentro de la compañía” (Codere⁵⁶); también la celebración de auditorías sociales a fabricantes y talleres externos para asegurarse de que tanto ellos como sus subcontratistas están cumpliendo el AMI (Inditex Cadena de Producción)⁵⁷.

⁵⁶ Con la finalidad “de actuar con la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuenta de las violaciones de derechos humanos (...), este programa incluirá el seguimiento del desempeño y del progreso hecho por la compañía en el ámbito de los derechos laborales y la elaboración de un informe por apéndice al informe”. Sobre los “principios Ruggie”, y las propias limitaciones que su autor reconoce, RUGGIE, J.: *Interim report of the Special Representative of the Secretary General (SRSG) on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Documento de Naciones Unidas E/CN.4/2006/97, 2006, en <<http://www1.umn.edu/humanrts/business/RuggieReport2006.html>> (2-3-2015).

⁵⁷ Respecto al cumplimiento dado por la actuación de entidades auditoras que extienden su labor a un importante número de centros de trabajo del primer nivel de

b) Fundamental resulta a este respecto que los representantes sindicales tengan acceso a los distintos centros de trabajo (incluso contactos por medios electrónicos –Inditex Cadena de Producción y Distribución–) a fin de verificar *in situ* el nivel de cumplimiento del Acuerdo y recoger el parecer y las eventuales reclamaciones de los trabajadores. De tal necesidad se hacen eco varios de ellos, recogiendo su viabilidad siempre que sean “razonables” (Inditex Cadena de Producción y Distribución⁵⁸), abriéndolos a los representantes locales y nacionales afiliados a la FSI para desarrollar la supervisión (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr) y en el ejercicio de sus derechos de representación, conforme prevén el Convenio núm. 135 y la Recomendación 143 OIT (Codere y Gamesa).

c) En fin, y fruto acabado de lo anterior, la apuesta por un diálogo o comunicación permanente y no ceñido sólo a esas reuniones puntuales (Meliá), aprovechando para ello las facilidades telemáticas (Gamesa), en cuanto se quiere, incluso, un pleno “acceso a la cadena de producción” (Protocolo Inditex).

3º.– Por último, y así mismo como nota común en todos estos los citados en el apartado precedente, e idénticas diferencias de intensidad, se contempla la existencia de un órgano destinado a solucionar los conflictos. Su variedad va desde aquél que se limita a su plasmación, ordenada “a tratar las diferencias en la interpretación y aplicación a través de un examen en común para hacer recomendaciones a las partes” (Telefónica, FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr), pasando por el que busca “resolver cualquier cuestión relacionada con su contenido mediante resolución consensuada y, si no fuera así resuelta, [contando con la] orientación y apoyo de expertos independientes de la OIT” (Inditex Cadena de Producción), hasta llegar a los que contemplan la actuación de un órgano especial, denominado “comité de supervisión, integrado por tres representantes de cada parte”, para el análisis del caso y la presentación de un informe al Presidente de la empresa y el Secretario General de la FSI (Codere, el cual matiza que

subcontratación, así como la desconfianza de los sindicatos sobre el rigor de estas auditorías, la extensa bibliografía que recoge MAIRA VIDAL, M. M.: “Los Acuerdos Marco Internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional”, *Lan Harremanak*, núm. 30, 2014, pág. 151, nota 18.

⁵⁸ BOIX LUCH, I.: “Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE: la experiencia de Inditex”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, cit., págs. 122-124 y 126-128.

el Acuerdo “no concede derechos a terceros [y] no recurrirán a instancia judicial en caso de conflicto o diferencias de opinión”), o la celebración, si el diálogo directo no fuera suficiente o la reunión anual no bastare, de reuniones especiales al más alto nivel y otras fórmulas de diálogo que se acuerden al efecto (Meliá).

Sobre la gestión de las quejas concretas, sin embargo, pocas noticias quedan reflejadas en sus textos, salvo para remitir a un cauce de futuro diseño siguiendo los “principios Ruggie” (Codere, en el supuesto de que no haya delegados sindicales en el lugar de trabajo); la notificación de los incumplimientos en proveedores o fabricantes a los responsables de ambas partes, quienes se dirigirán a las distintas estructuras sindicales y de empresa para que aborden las cuestiones antes de seguir el procedimiento y adopten los “planes de acción correctivos” si se confirma el incumplimiento, el cual será notificado a la FSI para que asuma “un papel activo en su aplicación y seguimiento” (Protocolo Inditex); o, en la muestra más original y de profundo calado, la contemplación de un canal de comunicación específico –el “buzón de correo electrónico”, con la finalidad de garantizar la privacidad y confidencialidad de las quejas–, a utilizar en caso de reclamación o denuncia respecto de los compromisos establecidos en el AMI, “otorgando prioridad en su gestión –investigación y resolución, si procede– al ámbito local, pero pudiendo elevarse al ámbito del Grupo si fuera necesario” (Gamesa).

Con todo, el esquema procedimental más completo aparece en el “modelo” del ICEM (aceptado por FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr), el cual establece tres fases en la tramitación de una queja: 1ª.– Tratamiento con la directiva local del lugar de trabajo. 2ª.– Si no es resuelta a través de tal vía, abordaje por el coordinador de la FSI en colaboración con sus afiliados en el origen, presentando el caso ante el directivo responsable. 3ª.– De tampoco alcanzar composición satisfactoria al asunto, presentación ante el grupo de consulta, el cual se ocupará del mismo con el objetivo de proporcionar recomendaciones a las partes implicadas tendentes a solventar la controversia.

2.2 Las medidas en favor de la igualdad por razón de género

Quien haya seguido la lectura de todo el ensayo y pare su atención en la dimensión de esta colaboración podría inferir que, dado el tema a tratar, algún motivo existirá para, a estas alturas, no haberse detenido en la materia que enuncia con carácter principal. El motivo se antoja claro: es más importante para la igualdad de la mujer la potencialidad del instrumento creado que cuantas concretas medidas

hasta ahora contemplan sus muestras al respecto. En efecto, de examinar atentamente su contenido se percibe con claridad que el mayor esfuerzo en todos ellos radica en asentar las bases para la interlocución, y los detalles de superior interés aparecen cuando su texto aborda la representación sindical en la empresa.

Ello no obstante, cabe dar cuenta de diferentes vías de penetración, referenciales, directas o indirectas, que convendrá tener presentes como primeros cimientos sobre los cuales, y teniendo presente cuanto se va incorporando de forma progresiva en los AMI de nueva creación o en la renovación de los precedentes, poder aspirar a construir un trabajo decente en el cual el valor de la igualdad por razón de género debe ser elemento angular⁵⁹. Ciñendo la exposición a la clasificación enunciada, procederá exponer su contenido en este punto sobre los tres criterios siguientes⁶⁰:

1º.- Constituye tónica, o “suelo mínimo común” a cualquier AMI, la asunción en su seno de los principios y derechos laborales garantizados como núcleo básico imprescindible por las normas fundamentales de la OIT⁶¹. No importa si en su preámbulo o articulado, si en referencia a alguna normal concreta o bajo remisiones genéricas que luego desarrollan a lo largo de su texto en la línea marcada por la Organización Internacional, lo trascendente es que, de examinarlos uno a uno (salvo la Declaración del Grupo Santander, confirmando una vez más la opinión ya expuesta por el autor), su presencia resulta una constante como patrón identificador en la vigencia de los estándares de protección universalmente admitidos⁶².

⁵⁹ En torno a este proceso, de especial importancia en aquellos lugares en los cuales tal diferencia de trato aparece profundamente arraigada y las normas “técnicas” —menos aún las puramente “programáticas”— se han mostrado ineficaces ante la ausencia de una proclamación solemne y “la falta de una cultura que ha de asentarse también desde la empresa”, SERVAIS, J. M.: “Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado”, en AA.VV. (SERVAIS, J. M. et alii, Dirs.): *Trabajar por tiempos mejores (Repensar el trabajo en el siglo XXI)*, Madrid (MTAS/OIT), 2007, págs. 824 y ss.

⁶⁰ Con muy superior muestreo, pero en referencia a las empresas españolas en general, y no solo a las EMN, KAHALE CARRILLO, D.: *La responsabilidad social de género*, Pamplona (Aranzadi), 2013.

⁶¹ Baste remitir al exhaustivo empeño al respecto acometido por HAMMER, N.: “Apéndice”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Dir.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, cit., Tabla 3, pág. 320.

⁶² SANGUINETI RAYMOND, W.: “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, cit., pág. 18.

De este modo, aluden a la abolición del trabajo infantil, forzoso y obligatorio, a la libertad sindical, al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y a la eliminación de cualquier elemento de discriminación en materia de empleo y ocupación, invocando –no precisamente de manera ritual– los Convenios de la OIT núms. 28, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 189, encargados de desarrollar tan trascendental conjunto también –y todos ellos, de manera directa o indirecta– en punto a lo aquí tratado. Pero, a su lado, no faltan otras referencias “con igual valor en la materia”⁶³, como la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998 (Meliá), los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de la ONU (Telefónica), la Declaración Universal de Derechos del Hombre (Inditex Cadena de Producción, FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados, Sacyr y Meliá), el Pacto Mundial de Naciones Unidas (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados, Sacyr, Meliá y Gamesa), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Telefónica, Inditex Cadena de Producción, FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados, Sacyr, Meliá –precisando que lo hace al Capítulo de Empleo e Industria– y Gamesa), la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT (Meliá), la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño (Inditex Cadena de Producción) o las Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidad de las Empresas Transnacionales en la Esfera de los Derechos Humanos (Gamesa).

2º.– La alusión directa se ciñe, por lo normal, a una cláusula tipo que proclama la no discriminación en el empleo, mencionando el sexo o género entre los factores sobre los cuales se proclama la igualdad de oportunidades y trato, y aludiendo de manera expresa a cuanto recogen los Convenios 100 y 111 OIT, incluida la igual retribución por trabajos de igual valor (Telefónica, Codere, Inditex Red Comercial y Distribución, FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr).

Tan sólo algunos añaden un poco más a lo anterior, conforme ocurre en aquél que, en referencia a fabricantes externos, proveedores y subcontratistas, concreta y señala que “no deberán aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción, terminación del contrato o jubilación” (Inditex Cadena de Producción); la previsión de que la empresa y la FSI discutirán

⁶³ KUNRATH, B.: *Bargaining for social justice. The role of international framework agreements for fair globalization*, cit., pág. 140.

ciertos temas, ente ellos “la igualdad de oportunidades” durante las reuniones conjuntas, “con miras a acordar iniciativas para promover las mejores prácticas y normas en todas las actividades comerciales en las que participa la compañía” (Codere); la inclusión de una cláusula específica en referencia al “trato igualitario para hombres y mujeres en relación al salario y condiciones de trabajo para un mismo trabajo” (Meliá); o, en fin, la precaución de reflejar cómo “todos los trabajadores/as tendrán igualdad de oportunidades sin consideración de cualquier característica que pudieran caracterizarlos” (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr).

3º.- Las aquí denominadas como vías indirectas aluden a las regulaciones de determinadas materias que, por su entronque con cuestiones que normalmente conllevan su postergación, perjuicio o desatención, de manera colateral afectan a las mujeres de forma especial⁶⁴. En este sentido, y aun cuando su regulación sea aparentemente neutra (si bien es de destacar cómo en casi todos se consideran oportuno hacer mención diferenciada a trabajadores/as o empleados/as, lo cual constituye, en sí mismo, una importante toma de conciencia de la dimensión de género), su recepción, si vinculada al acervo de la OIT que incorpora para su integración, puede constituir un importante patrón a la hora de erradicar ciertas formas de discriminación indirecta o sopesar la necesidad de actuar en cuestiones que atañen a las féminas de manera relevante. En concreto, cabría hacer mención a las siguientes:

A.- En el salario, y además de aquellas referencias a igual retribución por trabajo de igual valor, o el respeto al salario mínimo legal o convencional, resultaba remarcable la alusión que contenía algún Acuerdo a que había de ser “suficiente para subvenir a sus necesidades y las de sus familiares” (Telefónica, con reenvío a los Convenios núms. 94, 95 y 131 OIT, aun cuando tal tenor, que aparecía en el instrumento de 2007, desaparece en el de 2014); previsión mantenida en otros cuando sí sopesan las necesidades de la unidad de convivencia, en cuanto mantienen que los fabricantes externos, proveedores y sus subcontratistas habrán de abonar un salario que “deberá ser siempre suficiente para subvenir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y

⁶⁴ Respecto a la importancia de estas vías en la RSE de las empresas españolas, GALA DURÁN, C.: “Responsabilidad social empresarial y políticas de igualdad”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ AMOR, J. A. y GALA DURÁN, C., Coords.): *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, Madrid (Marcial Pons), 2009, págs. 207 y ss.

sus familias” (Inditex Cadena de Producción⁶⁵), atienden a una “salario suficiente para vivir (salario vital)” (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr) o sientan que “deberá bastar para cubrir las necesidades del/de la trabajador/a y de su familia y podrán ser ajustados de manera discrecional” (con igual alusión a los Convenios 94, 95 y 131 OIT, Codere⁶⁶).

B.– En la medida en que las mujeres son un colectivo que lo sufren especialmente, sobre todo el sexual⁶⁷, son importantes las previsiones sobre acoso incorporadas para afirmar, por ejemplo, que “los trabajadores deben guardar relaciones armoniosas, evitando cualquier comportamiento que implique falta de respeto o desprecio hacia los demás empleados. Quienes asuman la responsabilidad sobre un grupo de trabajo deberán distribuir las tareas de manera justa tanto en la cantidad como en la calidad de ese trabajo” (Telefónica). “Los fabricantes externos, proveedores y sus subcontratistas tratarán a sus empleados con dignidad y respeto. Bajo ninguna circunstancia se tolerará el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intromisión” (Inditex Cadena de Producción). “Se prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas” (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados y Sacyr). Como una última muestra, “en el lugar de trabajo no se deberán producir ningún tipo de abuso físico o amenaza de abuso, castigos o sanciones irregulares, amenazas, acoso o intimidaciones de índole sexual o de otro tipo” (Codere).

C.– Al abordar la prevención de riesgos laborales no se detecta ninguna referencia que directa o indirectamente pudiera aludir a las mujeres (como sí aparecen en otros a nivel comparado, bastando la remisión a los de EADS, Renault, Danske Bank, Bosch o Lukoil), debiendo fiarlo todo a las remisiones integradoras que efectúan a los

⁶⁵ Comentando tal previsión, CORREA CARRASCO, M.: *Acuerdos Marco Internacionales*, cit., pág. 66, notas 205 a 208.

⁶⁶ Por extenso, MAIRAL VIDAL, M. M.: *La dimensión internacional de la responsabilidad empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores*, Tesis Doctoral Madrid (Universidad Complutense), 2012, págs. 121 y ss.

⁶⁷ Destacando el dato, MERINO SEGOVIA, A.: “Estrategia empresarial y políticas para hacer efectiva la igualdad”, en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coords.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, cit., págs. 161 y ss.

Convenios de la OIT, los cuales sí atienden al aspecto singular de las féminas. Tal ha de ser la lectura que se haga del reenvío a los Convenios núm. 155 (Telefónica, Inditex Red Comercial y Distribución, FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados, Sacyr, Codere o Meliá) y núm. 167 (FCC, Ferrovial, OHL, Acciona, Dragados, Sacyr o Codere) o, con mayor amplitud, a las recomendaciones prácticas provenientes de la Organización Internacional (Meliá).

D.– En fin, como previsiones sueltas dentro del esquema general de compromisos, cabría comentar la que recoge los derechos de los trabajadores terciarizados en los términos de los arts. 4 y 11 del Convenio 181 OIT –por cuanto el último de los preceptos señala que los “trabajadores contratados por agencias de empleo privadas gozarán de una protección adecuada en materia de (...) j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales”– (Telefónica); o, dada la mayor incidencia en el colectivo femenino, la cláusula de regularización de los trabajadores a domicilio, afirmando su sometimiento a la normativa legal y proclamando que “no sufrirán menoscabo de sus derechos laborales y de Seguridad Social [por ser contratados] a través de esta fórmula”, los cuales son de plena aplicación “a los trabajadores a domicilio que formen parte de la cadena de producción”, proporcionando, de este modo, “transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de estos trabajadores” (Inditex Cadena de Producción⁶⁸).

A la vista están los magros resultados de los que cabe dar cuenta, por lo que sorprende gratamente el perfil netamente diferenciado que ofrece el AMI de Gamesa, el cual, de partida, se somete a los Principios para el Empoderamiento de la Mujer del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM⁶⁹). Ello supone asumir un enfoque del cual quedan muestras continuas a lo largo de todo su texto, conforme ocurre en los siguientes supuestos:

- a) En la regulación del “capital humano” y el fomento de su desarrollo se señala que tal tendrá lugar “mediante la creación de oportunidades de empleo, evitando cualquier tipo de discriminación y promoviendo el respeto a la diversidad”.

⁶⁸ Su aplicación en un supuesto que, por tantas razones, pudiera resultar paradigmático en este punto, KORKMAZ, E. E.: “The Inditex international framework agreement coinciding interests: the Turkish case”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, págs. 135-141.

⁶⁹ Respecto a la importancia de esta previsión, CORREA CARRASCO, M.: *Acuerdos Marco Internacionales*, cit., págs. 56, nota 159, así como pág. 61, nota 182.

- b) Dedicar una “especial mención” a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, al establecer que sus sociedades, “conscientes de la importancia del desarrollo integral de la persona, promoverán las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal”; a la par significa cómo “un ejemplo de buenas prácticas en la definición y ejecución de las políticas de conciliación y de no discriminación lo constituye el II Plan de Igualdad de la empresa, adoptado en España en septiembre de 2014”.
- c) Seguimiento de los procesos de Certificación de la OHSAS 18001, entre los cuales figuran importantes cuestiones que atañen específicamente a la mujer.
- d) Contemplación, en lo relativo a la selección de proveedores, contratistas y colaboradores de criterios como la “cumplimentación de la legislación sobre no discriminación”.

3) En la política de RSE, y como necesidades y expectativas de los grupos de interés, destaca con carácter específico, dentro de las relaciones con la comunidad, la “sensibilidad a los cambios sociales para comprender mejor la evolución de las necesidades de la sociedad en general y poder así anticiparse a futuras exigencias del entorno”, así como el “apoyo al desarrollo de los sectores y grupos desfavorecidos”.

Pero, por encima de todas las anteriores previsiones, sobresale con luz propia su política de igualdad de oportunidades, con dos compromisos fundamentales: 1) “A que la selección y promoción (...) se desarrolle sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad previstos en cada caso y, en particular, con respeto, en todo caso, al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”. 2) “Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio y ofensivo con los derechos personales de los mismos”.

3 VALORACIÓN FINAL

La dificultad para domeñar el vastísimo poder que las multinacionales adquieren en este mundo globalizado, acentuado bajo un

modelo productivo donde la externalización se concibe como fórmula idónea para eludir riesgos y responsabilidades, encuentra en los AMI el punto de encuentro más interesante en la actualidad a la hora de tratar de cohesionar una protección mínima de los trabajadores al servicio de las EMN y la imagen responsable que estas quieren transmitir a la sociedad para favorecer su competitividad.

Con tan valor jurídico fundamental, la protección de la mujer a través de estos instrumentos ha de ser ponderada a partir de una doble dimensión: de una parte, la inmediata –y *prius* lógico– viene dada por su asentamiento, valorado en atención a la extensión subjetiva (no sólo al grupo empresarial –conforme suele ser habitual, aunque con distintos grados de compromiso– sino también a su cadena de valor), contenido (desde el suelo común dado por los derechos sociales fundamentales, a una proyección sobre otras condiciones de trabajo, con la normativa local como falso obstáculo y fácil refugio para no adoptar decisiones más incisivas) y medidas destinadas a garantizar su adecuada implementación y control de efectividad; de otra, la inmediata, derivada de sus referencias concretas a la igualdad por razón de género. La dimensión de la primera otorgará el valor exponencial a la segunda, de ahí su importancia para obtener una visión realista de esta última.

El examen de los españoles permite alcanzar una doble conclusión: de un lado, la muy disímil realidad que se esconde bajo un mismo calificativo, portador de una responsabilidad social muy diferente que claramente condicionará la valoración de los distintos instrumentos; de otro, y casi siempre en directa relación con la anterior, la variable dimensión y profundidad al abordar la posición de la mujer. Como umbral mínimo y común a este respecto obra la proclama del principio de igualdad y no discriminación en los términos recogidos en los Convenios de la OIT, que puntualmente se abre a otros instrumentos internacionales; mayor riqueza alcanza la perspectiva si se hace una lectura “de género” respecto de algunas referencias a condiciones de trabajo particulares con singular incidencia en las féminas (salario, acoso, prevención de otros riesgos laborales, etc.); con todo, y en particular, llaman gratamente la atención, las alusiones continuas y directas a la cuestión contenidas en el texto de Gamesa, y su política de igualdad de oportunidades merece ser elevada al altar de los ejemplos a imitar.

4 BIBLIOGRAFÍA

ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control”, en AA.VV. (ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid (CC.OO./Cinca), 2010, págs. 547-575.

BAYLOS GRAU, A.: “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 28, 2004, págs. 193-212.

- “Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 27, 2009, págs. 107-125.
- “Empresas transnacionales y acuerdo-marco globales”, en AA.VV. (GOÑI SEIN, J. L., Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid (La Ley), 2011, págs. 119-218.

BAYLOS GRAU, A. y MERINO SEGOVIA, A.: “Códigos de conducta negociados”, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir. Y LAHERA FORTEZA, J., Coord.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, Madrid (La Ley), 2008, págs. 1019-1050.

BOIX LUCH, I.: “Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE: la experiencia de Inditex”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales: Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Madrid (Cinca), 2015, págs. 117-128.

BOURQUE, R.: “International framework agreements and the future of collective bargaining in multinational companies”, *Just Labour. A Canadian Journal of Work and Society*, Vol. 12, núm. 1, 2008, págs. 30-47.

CIOSL: *A trade union guide to globalisation*, 2ª ed., Bruselas (CIOSL), 2004.

CORREA CARRASCO, M.: “Instrumentos de responsabilidad social empresarial y gobernanza de la globalización económica”, en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Dirs.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011, pág. 187-235.

- *Acuerdos Marco Internacionales (De la responsabilidad Social empresarial a la autonomía colectiva transnacional)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2016.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, págs. 139-161.

DAUGAREILH, I.: “Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y perspectiva judicial”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 27, 2009, págs. 77-106.

DAVIES, S.; WILLIAMS, G. y HAMMER, N.: “Organizing networks and alliances: international unionism between the local and the global”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Shaping global industrial relations (The impact of international framework agreements)*, Eastbourne (Palgrave MacMillan), 2011, págs. 201-219.

DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (iustel)*, núm. 16, 2008.

DEHNEN, V. y PRIES, L.: “International framework agreements: a thread in the web of transnational labour regulation”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 20, núm. 4, 2014, págs. 335-350.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “El mito de la responsabilidad social corporativa”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010, págs. 323-348.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales*, Madrid (Thomson/Aranzadi), 2012.

FERRAJOLI, L.: “¿Es posible una democracia sin Estado?”, en FERRAJOLI, L.: *Razones prácticas del pacifismo* (PISARELLO, G., Ed.), Madrid (Trotta), 2004, págs. 137-147.

GALA DURÁN, C.: “Responsabilidad social empresarial y políticas de igualdad”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ AMOR, J. A. y GALA DURÁN, C., Coords.): *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, Madrid (Marcial Pons), 2009, págs. 207-230.

GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA, M.; TER HAAR, B. y KUN, A.: “Dúctil en el interior; fuerte hacia el exterior. Un análisis de los nuevos instrumentos de Derecho Laboral Internacional”, *Temas Laborales*, núm. 113, 2012, pág. 13-47.

GIANIBELLI, G.: “Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia de los acuerdos marco globales y estrategias de exigibilidad”, en ERMIDA URIARTE, O.; GIANIBELLI, G. y ORSATTI, A.: *Responsabilidad social empresarial: perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*, La Asunción (Fundación Friedrich Ebert Stiftung), 2009, págs. 27-50.

GONZÁLEZ BEGEGA, S.: *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresas europeos*, Madrid (Catarata), 2012.

HAMMER, N.: “Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones laborales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009.

- “Apéndice”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Dir.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009.

HAYEK, F.: *Camino de la servidumbre*, Madrid (Alianza Editorial), 1994.

HELFEN, M. y FICHTER, M.: “Building transnational union networks across global production networks: conceptualising a new arena of labour-management relations”, *British Journal of International Relations*, Vol. 51, núm. 3, 2013, págs. 553-576.

HELFEN, M. y SYDOW, J.: “Negotiating as institutional work: the case of labour standards and international framework agreements”, *Organization Studies*, Vol. 34, núm. 8, 2013, págs. 1073-1098.

HEPPLE, B.: “Does Law matter? The future of binding norms”, en AA.VV. (POLITAKIS, G., Ed.): *Protecting labour rights as human rights: present and future of international supervision*, Ginebra (OIT), 2007, págs. 221 y 235.

HERRNSTADT, O. E.: “Are international framework agreements a path to corporate social responsibility?”, *University of Pennsylvania Journal of Business and Employment Law*, Vol. 10, núm. 1, 2008, págs. 187-224.

ICEM: *4º Congreso Mundial, Bangkok 22-24 de noviembre 2007. Informe del Secretariado*, 2007, en http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc23101_INFORME_DEL_SECRETARIADO.pdf.

KAHALE CARRILLO, D.: *La responsabilidad social de género*, Pamplona (Aranzadi), 2013.

KOCHER, E.: “La responsabilidad social de las empresas (RSE): ¿se trata de una escenificación lograda?”, en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B.,

Dir.: *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011.

KORKMAZ, E. E.: “The Inditex international framework agreement coinciding interests: the Turkish case”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales*, págs. 135-141.

KUNRATH, B.: *Bargaining for social justice. The role of international framework agreements for fair globalisation*, Tesis Doctoral, 2009, en http://www.eiuc.org/tl_files/EIUC%20PDF/AwardedThesis_Kunrath.pdf.

LAKHANI, T.; KURUVILLA, S. y AVGAR, A.: “From the firm to the network: global value chains and employment relations theory”, *British Journal of International Relations*, Vol. 51, núm. 3, 2013, págs. 440-472.

LÉVESQUE, C. y MURRAY, G.: “Globalización y poder sindical”, *Manu Robles-Arangiz Institutua*, núm. 30, 2007.

LUKAS, K.; PLANK, L. y STARITZ, C.: *Securing labour rights in global production networks*, Viena (Kammer für Arbeit und Angestellte), 2010.

MAHONEY, L. S. y THORNE, L.: “Corporate social responsibility and long-term compensation”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 57, núm. 3, 2005, págs. 241-253.

MAIRAL VIDAL, M. M.: *La dimensión internacional de la responsabilidad empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores*, Tesis Doctoral Madrid (Universidad Complutense), 2012.

- “Los Acuerdos Marco Internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional”, *Lan Harremanak*, núm. 30, 2014, págs..137-162.

MARGINSON, P.: “Dimension transnationale des négociations collectives dans un contexte européen”, *Journal International de Recherche Syndicale*, Vol. 1, núm. 2, 2009.

MÁRQUEZ, J.: “Union’s global end run: labor groups find their way into U.S. firms via international pacts with the European parent companies”, *Workforce Management*, Vol. 85, núm. 2, 2006.

MERINO SEGOVIA, A.: “Estrategia empresarial y políticas para hacer efectiva la igualdad”, en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coords.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011.

MÜLLER, T.; PLATZER, H. W. y RÜB, S.: “International framework agreements. Opportunities and limitations of a new form of global trade union policy”, *Friedrich Ebert Stiftung Briefing Papers*, núm. 8, 2008.

- *Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional*, Friedrich Ebert Stiftung, 2009.

NADALET, S.: “La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese”, *Lavoro e Diritto*, núm. 1, 2006.

PAPADAKIS, K.; CASALE, G. y TSOTRUDI, K. “Acuerdos marco internacionales como elementos de un marco transfronterizo de relaciones industriales”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones laborales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009.

PLATZER, H-W. y RÜB, S.: “Los Acuerdos Marco Internacionales. ¿Un instrumento para imponer los derechos humanos sociales?”, *Estudios de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung*, 2014.

RAMIOUL, M.: “Global restructuring of value chains and the effects on the employment”, *Technickfolgenabschätzung*, Vol. 16, núm. 2, 2007, págs. 13-19.

RIISGAARD, L.: *International framework agreements: a new model for securing worker's rights?*, Copenhagen (Institute for International Studies), 2003.

RUGGIE, J.: *Interim report of the Special Representative of the Secretary General (SRSG) on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Documento de Naciones Unidas E/CN.4/2006/97, 2006, en <http://www1.umn.edu/humanrts/business/RuggieReport2006.html>

SANGUINETI RAYMOND, W.: “La tutela de los derechos fundamentales del trabajador en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, núm. 20, 2009.

- “Los instrumentos de gestión transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, *Lex Social*, Vol. 5, núm. 2, 2015, págs. 180-201.
- “Los instrumentos de gestión transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *La transnacionalización de las relaciones laborales (Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas)*, Madrid (Cinca), 2015, págs. 13-29.

SASTRE IBARRECHE, R.: “Deslocalización de empresas (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 32, 2005, pág. 11-44.

SERVAIS, J. M.: “Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado”, en AA.VV. (SERVAIS, J. M. *et alii*, Dirs.): *Trabajar por tiempos mejores (Repensar el trabajo en el siglo XXI)*, Madrid (MTAS/OIT), 2007.

SOBCZAK, A.: “La responsabilité sociale de l'entreprise: menace ou opportunité pour le Droit du Travail?”, *Relations Industrielles*, Vol. 59, núm. 1, 2004, págs. 48-51.

- “Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility”, *erudite*, Vol. 62, núm. 3, 2007, pág. 466-491.
- “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones laborales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009.

ZUMBASEN, P.: “The parallel worlds of corporate governance and Labor Law”, *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Vol. 13, núm. 1, 2006, págs. 261-312.