

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



**X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Sevilla, España

21 al 23 Septiembre de 2011

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS
EMPRESAS INTERNACIONALES: DE LOS CÓDIGOS DE
CONDUCTA A LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES EN LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
FUNDAMENTALES (CON EL TRASFONDO DEL DIÁLOGO CON
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA)**

Ponencia a la que se adscribe

**DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE UNA ECONOMÍA
GLOBALIZADA**

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León
España

RESUMEN

Casi abandonado el intento de atajar el *dumping* social a través de de la condicionalidad social contemplada en una norma, las organizaciones internacionales confían lograr el respeto de los derechos laborales fundamentales de la OIT (entre ellos la negociación colectiva), y otras mejoras añadidas, a través de la responsabilidad social de las empresas. A instrumentos intrínsecamente voluntarios en su esencia, pero que, en su variable contenido de beneficios para el empleador y contrapartidas ordenadas a cumplimentar la *triple bottom line*, muchas veces --sobre todo en los países más desarrollados-- se incorpora de manera natural al diálogo con los representantes de los trabajadores para formar parte de los códigos de conducta, y al control más o menos directo por éstos sobre la “rendición de cuentas”. En su proyección internacional llega a alcanzar una interesante dialéctica a partir de los Acuerdos Marco Globales, como peculiar manifestación de la negociación colectiva; también, en el ámbito interno, a una nada sencilla relación con los convenios y acuerdos de empresa, que en España, por mor de su doble contenido normativo y obligacional, conduce a lo imperioso de delimitar diferentes instituciones jurídicas.

SUMARIO

I.- Planteamiento

II.- Los códigos de conducta en su vertiente “clásica” o estrictamente voluntaria

III.- Códigos de conducta y convenios colectivos

IV.- Acuerdos Marco de carácter Global (AMG)

I.- Planteamiento

Ante el patente fracaso del intento de imponer el respeto a los derechos laborales fundamentales en todo el mundo por vía normativa, acudiendo en último extremo a la condicionalidad social¹, las principales organizaciones internacionales han apostado de manera decidida por trasladar tan importante cometido a la responsabilidad corporativa de las empresas. Así ocurre con la OIT y su *Declaración Tripartita* al efecto (2001)², el *Global Compact* (2000)³ y las *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales* (2003)⁴ de la ONU, las *Directrices sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales* (2004)⁵, así como los *Principios de gobierno corporativo* (2004) de la OCDE, el Programa de Responsabilidad Corporativa (1999) del Banco Mundial⁶, o, en la Unión Europea, el *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (2001)⁷, la Comunicación de la Comisión 2002/0347, de 8 de julio, titulada *Una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, la Resolución del Consejo 2003/C39/02, de 6 de febrero, relativa a la responsabilidad social de las empresas, el

¹ Así, el firme rechazo a la propuesta formulada en este sentido por el Director General de la OIT [OIT: *Actas de la Octogésimo primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra (OIT), 1994, págs. 6 a 29 y *Documento GB. 268/WP/SDL/D.1*]; la difícil aplicación a este ámbito de las excepciones contenidas en el art. XX GATT/94 [VELLANO, M.: “Le plein emploi et la clause sociale dans le cadre de l’OMC”, *Revue Générale de Droit International Public*, núm. 4, 1988, pág. 888; GATT: *Documento L/4903, IBDD 265/221o Informe del Órgano de Apelación de OSD*, de 7 de abril de 2004]; los elevados objetivos que se propone el Reglamento 980/2005, del Consejo de la Unión Europea, de 30 de junio, “los cuales contrastan con la escasa entidad del instrumento jurídico utilizado para alcanzarlos” [LÓPEZ-JURADO, C.: “El nuevo sistema de preferencias arancelarias generalizadas”, *Revista General de Derecho Europeo (iustel.com)*, núm. 9, 2006, pág. 6]; o el relativismo y unilateralidad “casi arbitraria” de la *Tariff Act* de 1930 (mantenido en la *Tariff Act* de 1984), de la *Trade Act* de 1974 y de la *Trade and Development Act* de 2000 en Estados Unidos [SENADHIRA, G.: “The U.S. trade Act of 2000”, en AA.VV. (HOEKMAN, B.; MATTOO, A. y ENGLISH, Ph., Eds.): *Development trade and the WTO*, Washington (Banco Mundial), 2010, págs. 115 y ss].

² OIT: *A guide to Tripartite Declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy. Knowing and using universal guidelines for social responsibility*, Ginebra (OIT), 2002; completada por su Guía *Conocer y utilizar las directrices universales de responsabilidad social*, disponible en www.org/public/english/employment/multi/download/guide.pdf.

³ ONU: *How the Global Compact works: mission and engagement mechanism*, Nueva York (Global Compact Office), 2003.

⁴ Aprobadas por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos a través de la Resolución 2003/16, de 13 de agosto. Vid, ONU: *Documento E/CN.4/Sub.2/2003/12/(Rev.2)* y *Documento E/CN.4/Sub.2/2003/38/(Rev.2)*.

⁵ Elaboradas en 1974 y revisadas y corregidas en 2000; sobre su contenido, EVANS, J.. “Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social corporativa”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, págs. 37 y ss.

⁶ Al respecto, ARAGÓN, J. y ROCHA, F.: *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*, Madrid (MTAS), 2004, págs. 55 y ss.

⁷ Una exposición acabada en ORTÚN SILVÁN, P.: “El contexto de la RSE en la Unión Europea”, en AA.VV. (MAURE, L. y GRANDE REVILLA, G., Coords.): *Gestión y comunicación de la responsabilidad social empresarial. Claves para un desarrollo competitivo y sostenible*, Madrid (Cinca), 2006, págs. 35 a 42.

documento de Estrategia revisada de la UE para un desarrollo sostenible⁸ y la constitución del *Forum Multistakeholder* (2002), que dio pie a la declaración *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de la responsabilidad social de las empresas*⁹, y proporcionó carta de naturaleza a la *Alianza Europea por la Responsabilidad Social de las Empresas*¹⁰.

Preferencia abierta --o forzosa-- por instrumentos de *soft law* sobre cuyas posibilidades futuras no cabe dudar, pero que a día de hoy se resienten de no haber conseguido ser la vía indirecta para incorporar los Convenios fundamentales de la OIT (y al respecto procede destacar que únicamente una tercera parte de ellos recogen los principios de un Convenio o Recomendación, lo cual resulta hartamente indicativo¹¹) y, sobre todo, de su debilidad¹², en tanto formalmente se presentan como un “desenganche de los campos normativos típicos, estatal e internacional, dotados de una mera esfera privada de actuación recogida en códigos de conducta y otras buenas prácticas”¹³, en cuya definición el carácter voluntario prima como algo “intrínseco a su propia naturaleza”¹⁴, pese a los intentos --baldíos¹⁵ -- por buscar algún tipo de engarce jurídico destinado a

⁸ CEA MOURE, R.: “Principales instrumentos en materia de responsabilidad social corporativa en la Unión Europea”, en AA.VV. (NOVA MELLE, P. y DEL PINO ARTACHO, J. A., Coords.): *Sociedad y tecnología: ¿qué futuro nos espera?*, Madrid (Asociación Española de Sociología), 2010, págs. 51 a 58.

⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas”, *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2006, pág. 109 o ALONSO SOTO, F.: “Estrategia europea de la responsabilidad social de las empresas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 62, 2006, págs. 79 y ss.

¹⁰ GRANDA REVILLA, G.: “La Alianza Europea por la RSE”, en AA.VV. (MAURE, L. y GRANDA, G., Coords): *Gestión y comunicación de la responsabilidad social empresarial. Claves para un desarrollo competitivo y sostenible*, cit., págs. 165 a 172.

¹¹ OIT: *Documento GB.273/SDL/1 (Rev.1)*, párrafo 114.

¹² Baste remitir al escaso impacto, por ejemplo, del *Informe Ruggie. Protect, respect and remedy: a framework of business and human rights*, ONU: *Documento A/HCR/8/5*.

¹³ BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de conducta y buenas prácticas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica”, en AA.VV.: *Aspectos económicos de la jurisprudencia social*, Madrid (CGPJ), 2004, pág. 25.

¹⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas”, cit., pág. 5 y ARTHURS, H.: “Private ordering and worker’s rights in the global economy: corporate codes of conduct as a regime of labour market regulation”, en AA.VV. (CONAGHAN, J.; KLARE, K. y FISCHL, M., Eds.): *Transformative Labour Law in the era of globalization*, Oxford (Oxford University Press), 2001, págs. 471 y ss.

¹⁵ Según sienta de manera diáfana, en España, la STS 7 marzo 2007 (Rec. 132/2005), a cuyo tenor [y sobre el precedente de la STS 8 febrero 2005 (Rec. 7/2004)], los códigos de conducta no generan para los trabajadores el derecho a exigir su aplicación --y menos aún a favor de unos terceros que no han llegado todavía a ser empleados, con el fin de ser contratados--, pudiendo la empresa, además, remover las responsabilidades sociales adquiridas “cuando lo juzgue conveniente o necesario, modificando libremente aquéllas o suprimiéndolas incluso”. Un comentario de gran interés en LAHERA FORTEZA, J.: “Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa”, *Relaciones Laborales*, núm. 20, 2007, págs. 38 y 39. Estudiando “la facultad incondicionada de volver atrás en tales compromisos sin quedar definitivamente vinculado por ellos”, 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.com)*, núm. 16, 2008, pág. 13.

incrementar su exigibilidad, como la doctrina de los actos propios¹⁶, la costumbre de los compromisos libremente asumidos y repetidos en el tiempo¹⁷ o la condición más beneficiosa adquirida¹⁸.

Con todo, tal afirmación de estricta voluntariedad puede ser puesta en cuestión cuando en estas políticas del emprendedor participen los representantes de los trabajadores, buscando su consenso o aquiescencia, pues el sesgo de unilateralidad se difumina (al menos en la implantación, con independencia del sujeto de quien haya partido la iniciativa y de la vinculación última para el empresario¹⁹); desapareciendo de manera concluyente si se incorporan a un convenio colectivo, lo cual constituye, *per se*, una de las mejores muestras de responsabilidad social²⁰. A esta última dinámica apuntan las líneas que siguen:

II.- Los códigos de conducta en su vertiente “clásica” o estrictamente voluntaria

Cuando las empresas asumen voluntariamente una política de responsabilidad social corporativa, normalmente lo hacen a través de una declaración de principios formulada por escrito en la cual manifiestan su propósito de atenerse a un determinado comportamiento, a través del cual pretenden “transmitir una señal a los interlocutores con los que interactúan: trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONGs, [comprometiéndose a desarrollar] estrategias éticas en materia social en respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas”²¹.

A partir de tal definición, fácil es alcanzar dos consideraciones sobre estos documentos²²: de una lado, su dimensión dual, en referencia tanto al plano interno, dado

¹⁶ CALVO GALLEGOS, F. J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores. Una aproximación a la práctica de las empresas españolas*, Albacete (Bomarzo), 2008, pág. 63.

¹⁷ EMBID IRUJO, J. M.: “Perfil jurídico de la responsabilidad social corporativa”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, núm. 12, 2004, págs. 51 a 76.

¹⁸ MERINO SEGOVIA, A.: “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, *Documentación Laboral*, núm. 75, 2005, pág.8.

¹⁹ CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos retos”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, págs. 157 a 161; ÁLVAREZ CIVANTOS, O. J.: *Mercado sostenible y responsabilidad social (Hacia la responsabilidad social de los actores sociales)*, Granada (Comares), 2009, pág. 44 y 111 y ss. o VIDAL MARTÍNEZ, I. y MORROS RIBERA, J.: *Responsabilidad social corporativa*, Madrid (Confemetal), 2005, págs. 204 y 205; *contra*, TAPIA, J. M.: “Responsabilidad social de la empresa: ¿dos modelos?”, en AA.VV.: *La responsabilidad social de la empresa y los códigos de conducta. ¿Iniciativas voluntarias o instrumentos para la defensa de los derechos humanos laborales?. Una visión desde el Sur y desde el Norte*, Barcelona (Fundación Pau y Solidaritat), 2003, pág. 62.

²⁰ MERINO SEGOVIA, A.: “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, cit., pág. 54. Un planteamiento general al respecto en SCIARRA, S.: “Formas de avanzar en la negociación colectiva transnacional y europea”, *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2011, págs. 68 a 70.

²¹ COMISIÓN EUROPEA: *Documento COM (2001) 366 final*, párrafo 1.

²² JENKINS, R.: “Corporate codes of conduct. Self-regulating in a global economy”, *United Nations Research Institute for Social Development, Program Paper* núm. 2, 2001, págs. 70 y ss.

por las relaciones dentro de la sociedad matriz y con sus filiales, como al plano externo, derivado de sus relaciones con proveedores, subcontratistas o personas o entidades vinculadas por cualquier tipo de figura contractual²³; de otro, que si bien el propósito ético es palmario²⁴, no cabe ignorar cómo no lo es sin contraprestación, por cuanto tales buenas prácticas no dejan de estar al servicio del interés económico del emprendedor²⁵. El famoso “*on focus on ethic whit the share price in mind*”²⁶

De este modo, al tiempo que satisfacen la famosa *triple bottom line* (en lo económico-financiero, la transparencia adecuada; en lo medioambiental, la reducción y limitación de los efectos del proceso productivo sobre la naturaleza; en lo social, la inversión responsable en las comunidades locales y, por supuesto, la mejora de las condiciones de trabajo y de protección social de los empleados²⁷), los empresarios buscan a través de esta autorregulación mostrar su “rostro humano”²⁸, su compromiso con la comunidad, para así mantener y atraer a unos consumidores o inversores que cada vez lo valoran más²⁹, dando pie a cuanto ha sido estudiado como --en juego de palabras sin desperdicio-- “responsabilidad social estratégica”³⁰, verdadera necesidad vinculada a la competencia³¹ más que virtud³².

En este intercambio de beneficios y contrapartidas empresariales, procede sistematizar aquéllos agrupándolos en exteriores e interiores. Entre los primeros cabe

²³ De ahí el impacto potencial extraordinario de este marco regulador cuando afecta a subcontratistas y sociedades sobre las que se ejerce el control, ampliando la cobertura a un gran número de trabajadores; por extenso, SOBCZAK, K: “Codes of conduct in subcontracting networks. A Labor Law perspective”, *Journal of Business Ethics*, núms. 2-3, Vol. 44, 2003, págs. 225 a 234.

²⁴ Sobre las cinco áreas en las cuales se concreta este propósito (prácticas mercantiles, observancia del principio de legalidad, medioambiente, comportamiento cívico de las empresas y prácticas sociolaborales), HEPPLER, B.: “The importance of Law, guidelines and codes of conduct in monitoring corporate behaviour”, en AA.VV. (BALPLAIN, R., Ed.): *Multinational enterprises: the ILO declaration of fundamental principles at work: public and private corporate codes of conduct*, La Haya (Kluwer), 2000, pág. 6.

²⁵ APARICIO TOVAR, J.: “El Derecho del Trabajo ante el fenómeno de la internacionalización”, *Contextos*, núm., 1, 1997, pág. 70.

²⁶ En el análisis de sus implicaciones y resultados, muy ilustrativa la exposición de ALBAREDA VIVÓ, L. y BALAGUER FRANCH, M. R.: “La responsabilidad social de las empresas y los resultados financieros”, *Revista de Contabilidad y Dirección*, núm. 7, 2008, págs. 39 a 54.

²⁷ Una selección exhaustiva de muestras en WAGNER, M. y SCHALTEGGER, S.: *Managing the business case for sustainability. The integration of social, environmental and economic performance*, Sheffield (Greenleaf), 2006.

²⁸ ONU: *Documento SG/SM/6881 (Rev.1)*, pág. 3.

²⁹ Con datos al respecto, GISMERA, L. y VAQUERO, M.: “La responsabilidad social de las empresas en España: la acción social”, *Papeles de Economía y Dirección*, núm. 5, 2000, págs. 1 y ss.

³⁰ FERNÁNDEZ GAGO, R. y MARTÍNEZ CAMPILLO, A.: “Naturaleza estratégica de la responsabilidad social corporativa”, *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, núm. 2, Vol. 2, 2008, págs. 116 y ss.

³¹ GARRIGUES WALKER, A. y TRULLENQUE SANJUÁN, F. E.: “Responsabilidad social corporativa. ¿Papel mojado o necesidad estratégica”, *Harvard. Deusto Business Review*, núm. 164, 2008, págs. 19 a 36.

³² FERNÁNDEZ CASARIEGO, Z.: “La responsabilidad social corporativa de la empresa: ¿necesidad o virtud?”, en AA.VV.: *Estudios en homenaje al profesor Gregorio Peces Barba*, Vol. I, Valencia (Tirant lo Blanch), 2008, págs.

citar: posicionamiento y diferenciación de marca; incremento de notoriedad, fidelización y captación de nuevos consumidores e inversores; superior imagen corporativa y del producto comercializado; aumento de la influencia de la empresa en la sociedad; relaciones más fluidas con los sindicatos, ONGs y Administraciones; descuentos publicitarios; apoyo al lanzamiento de nuevos productos; o, en un elenco abierto, acceso a líderes de opinión y nuevos segmentos de mercado. Dentro de los segundos, un mayor compromiso de los empleados; al mejorar el clima laboral, incremento de la productividad y de su calidad; comunicación interna más satisfactoria; fomento de la cultura corporativa; obtención de desgravaciones fiscales; y, en fin, aportación de valor añadido a los accionistas³³.

De centrar la atención en las contrapartidas, y específicamente en aquéllas en materia laboral, éstas varían en atención a su lugar de implementación³⁴: mientras en los países en vía de desarrollo aparecen ordenadas al respeto a los derechos sociales fundamentales (incluidos el de asociación y negociación colectiva), en los centros de trabajo situados en los Estados occidentales la preocupación radica en consolidar un empleo de calidad y búsqueda de mejores condiciones laborales (de ahí el variable elenco de materias que recogen³⁵, tales como sistemas de contratación ordenados a conseguir la estabilidad en el ejemplo; niveles adecuados y justos de retribución; tiempos de trabajo que permitan satisfacer las expectativas de ocio y mantener una vida social normal; respeto escrupuloso al principio de no discriminación fomentando las prácticas de igualdad de oportunidades; favorecimiento de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; elaboración de planes bien definidos de formación u promoción profesional; instauración de un clima de diálogo permanente para abordar los problemas cotidianos de la empresa; introducción de pautas de mejora en la seguridad y salud en el trabajo; proscripción expresa y pública de malas prácticas laborales; integración de personas con dificultades de inserción laboral; incorporación de mejoras voluntarias de la Seguridad Social; fomento de la ocupación y de la actividad económica en el entorno local; o, entre más, preocupación integral -- respetando su intimidad-- por los problemas o inquietudes de los trabajadores) con el objetivo de obtener unos empleados bien formados, motivados y satisfechos, lo cual les

³³ Por extenso, VIDAL MARTÍNEZ, I. y MORROS RIVERA, J.: *Responsabilidad social corporativa*, cit., págs. 204 y 205 y DE LA TORRE GARCÍA, C. y GARCÍA LOMBARDÍA, P.: *Mercado laboral sostenible 2020 y responsabilidad social*, Madrid (La Ley), 2010, págs. 200 y ss.

³⁴ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, Madrid (CEF), 2008, págs. 96 y ss.

³⁵ Por todos, TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, cit., págs. 106 a 124.

permita desarrollar todas sus capacidades, conjugándolas con el desarrollo de su vida personal y familiar³⁶; Entorno, esté último, donde con mayor facilidad cede la unilateralidad a favor de la negociación colectiva, o cuando menos del diálogo social, como muestra señera de la propia responsabilidad que se pretende implementar³⁷.

Destacadas sus bondades, preciso será advertir en este momento sobre dos peligros de estos instrumentos llamados a constituir una vía de progreso:

En primer lugar, pueden servir para intentar reducir, a través de la autorregulación, la presencia de la normativa heterónoma o de la negociación colectiva, llevando a algo indeseable y que dista de constituir su punto de partida, al hacer que “sea el sector privado, y más en concreto la propia empresa, quien fije las normas laborales (...) y las redefina”³⁸. Por supuesto, tampoco es recibo pretender que prospere la idea de dedicar los códigos de conducta y otros ejemplos de responsabilidad social corporativa (en particular el etiquetado social) al establecimiento de compromisos para conseguir el simple respeto de las prescripciones legales o incorporadas a convenio, pues ello “amén de un sarcasmo, constituirían una degeneración del genuino significado de aquéllos”³⁹

En segundo término, cabe dar cuenta de las escasas vías para reaccionar frente al incumplimiento de cuanto contiene el código de conducta unilateralmente adoptado, abocando, a lo sumo, a un conflicto más social o de intereses que jurídico⁴⁰; en gran medida por la ausencia de mecanismos de control suficientes y eficientes sobre su observancia, predominando la autocertificación o una certificación externa “a la medida”⁴¹, lo cual pone en duda su credibilidad. La razón para acabar en tan pobre bagaje parece evidente⁴²: de recurrir a terceros expertos y fiables (en caso contrario los

³⁶ JENKINS, R.; PEARSON, R. y SEY FANG, G.: *Corporate responsibility and labour rights: codes of conduct in the global economy*, Londres (Earthscan Publications), 2002, págs. 23 y ss.

³⁷ SOBCZAK, A.: *Réseaux des sociétés et codes de conduite: un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, París (LGDJ), 2002, 2002 o ARAGÓN, J.; ROCHA, F. y CRUCES, J.: “La dimensión de la RSE en España: un análisis de casos”, *Cuadernos de Información Sindical*, núm. 63, 2005, págs. 37 y ss.

³⁸ RYDER, G.: “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, pág. 24.

³⁹ “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 heterómanas [o de las pactadas en convenio colectivo], sin aportarles ningún valor estimable”, DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, cit., pág. 6.

⁴⁰ BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de conducta y buena práctica de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica”, cit., págs. 294 y ss.

⁴¹ BOIRAL, O.: “Certificar la buena conducta de las empresas, Retos, problemas y perspectivas”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 3, Vol. 122, 2003, págs. 351 y ss.

⁴² MURRAY, J.: *Corporate codes of conduct and labour standards*, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/atrav/publ/codes.htm>, pág.2

resultados de las auditorías no pasarían de ser una mera cuestión de precio), los costes serían muy elevados y podrían incidir en la posición competitiva de la empresa, sobre todo las de los países menos desarrollados, además de llevar a unas conclusiones no deseadas por quien ha efectuado el encargo. En virtud de tal razón, ninguno de los sistemas de evaluación hasta ahora adoptados se ha librado de la crítica, por su falta de pericia, de imparcialidad, de libertad para efectuar entrevistas, etc.⁴³. Cuando media verdadera voluntad de transparencia se suele ir más allá a la hora de advenir lo conseguido y lo no logrado, recurriendo, con la oportuna asistencia externa, a estructuras conjuntas de la empresa (o de distintas empresas, de ser pequeñas) y representantes sindicales o sindicatos, para así obtener el placet social con un aval formal⁴⁴.

Pero, hasta el momento, la tónica pasa por una verificación realizada por asociaciones y fundaciones cuya misión es difundir la responsabilidad social corporativa, observatorios dedicados a esta materia, foros de expertos, centros estatales o de formación especializados en tal control o medios de comunicación (o varios de ellos en conjunto), pero siempre sobre las memorias presentadas por las empresas o unas consultoras cuya labor dista de ser incuestionable. Tal es el panorama que el propio Responsable del Programa InFocus de la OIT no duda en señalar que “la principal laguna de la agenda de RSE sigue siendo el sistema de observación, análisis y control de los progresos realizados por la empresa en el desarrollo de las políticas responsables”⁴⁵; y no porque falten modelos para evaluar (sobre todo, hasta ahora, la *Global Reporting Initiative* --GRI--, con una versión G3 de su guía de 2006; la SA8000; el *Global Compact*; en el ámbito de habla hispana el elaborado por la Fundación Forética --SGE 21: 2008--; o, por no seguir, la Norma ISO 26000, de 2010, *Guía sobre la responsabilidad social. Especificaciones de diseño*, llamada a ser el referente fundamental en los próximos años⁴⁶), sino evaluadores contrastados.

Como remedio a tal carencia, tres alternativas ha sido barajadas para dotar de credibilidad a esta “rendición de cuentas” (*accountability*):

⁴³ VAN LIEMT, G.: “Codes of conduct and international subcontracting: a ‘private’ road towards ensuring minimum labour standards in export countries”, en AA.VV (BALPLAIN, R.; Ed.): *Multinational enterprises and social challenges of the XXIst Century*, La Haya (Kluwer), 2000, pág. 18.

⁴⁴ DILLER, J.: “¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 4, Vol. 118, 1999, pág. 26.

⁴⁵ GAO, Y.: “‘Secondary effect’ in the implementation of CSR y supply chain”, en AA.VV.: *Governance, International Law and corporate social responsibility*, Ginebra (OIT/Instituto Internacional de Estudios Sociales), 2007, pág. 163.

⁴⁶ Una exposición de su aplicación técnica en BERNHART, M., *et alii: ISO 26000 in practice: a guide use*, Milwaukee (American Society for Quality), 2011.

a) La realizada a través o con participación de representantes de los trabajadores o de los sindicatos implantados en la empresa, pues sólo los empleados tienen una presencia continua y pueden dar cuenta del día a día de la actividad llevada a cabo por la compañía, lo cual no pueden hacer unos auditores externos cualquiera (por mucho que incluyan en sus cuestionarios a los empleados), ni las ONGs, de las cuales se ha llegado a afirmar --bien es cierto que en un clima no vigente-- que “autoproclaman su representación de la sociedad civil, algo que también hacen los sindicatos, pero con el plus añadido de ser parte interna de la unidad productiva”⁴⁷. A partir de tal postulado, “no deja de resultar irónico que el grupo más capaz de supervisar las prácticas en los lugares de trabajo sea el mismo al que esos compromisos buscan proteger”⁴⁸.

b) La llevada a cabo las ONGs (sin confundirlas --y es fácil, de atender meramente a su denominación-- con las BINGOs, organizaciones sin ánimo de lucro, pero creadas y gestionadas por empresas), en tanto han sido capaces de evolucionar y ver a las empresas no sólo como parte del problema, sino a entender que ellas son también elemento importante para su solución⁴⁹ y un “mecanismo para introducir la justicia social en las prácticas e institucionales”⁵⁰; siendo consideradas, incluso, como “la fuente más fiable de información, por encima de los medios de comunicación y los sindicatos, por su neutralidad y autoridad moral”⁵¹.

c) Tratando de superar ambas perspectivas (por las dudas que las dos suscitan para algunos⁵²), se propone estar a las iniciativas de los *multi-stakeholders (IMS)*, los cuales, en la Cumbre Mundial de Desarrollo sostenible, celebrada en Johannesburgo en 2002, adoptaron unos acuerdos casi intergubernamentales (unos del tipo I y otros --menos exigentes-- de tipo II⁵³) de gran incidencia práctica; en su apoyo se invoca que

⁴⁷ JUSTICE, D. W.: “El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, págs. 8 y 11.

⁴⁸ HUNTER, P. y URMINSKY, M.: “Auditorías sociales, libertad sindical y derecho de negociación colectiva”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, pág. 54.

⁴⁹ Aun cuando tiendan a no comprometerse, para no minorar su capacidad de denuncia, MERINO, A. y VALOR, C.: “Empresas y ONG en el marco de la responsabilidad social de la empresa: un análisis empírico de su relación en la esfera privada”, *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 54, 2008, págs. 11 a 44.

⁵⁰ LIPSCHUTZ, R. D. y FOGEL, C.: “¿Regulation for the rest of us? Global civil society and the privatization of transnational regulation”, en AA.VV. (HALL, R. B. y BIERSTEKER, J., Eds.): *The emergency of private authority in global governance*, Cambridge (Cambridge University Press), 2002, pág. 117 o VALOR, C. y DE LA CUESTA, M.: “El papel del Tercer Sector en la promoción de la RSE: análisis de cuatro vías de actuación”, *Revista Asturiana de Economía*, núm. 41, 2008, págs. 26 y 27.

⁵¹ CECU: *La opinión y valoración de los ciudadanos sobre la responsabilidad de la empresa en España*, Madrid (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa), 2008, pág. 36.

⁵² En alusión tanto a los déficits de las ONGs (ONG especializadas en desarrollo) como de los sindicatos, SUSTAINABILITY: *Las ONG del siglo XXI. En el mercado por el cambio*, en <http://www.sustainability.com/insight/research-article.asp>.

⁵³ Con superior detalle, BENDELL, J. y VALOR, C.: “Hacia una responsabilidad social ‘responsable’: análisis de la legitimidad de las iniciativas multi-stakeholders”, *Principios*, núm. 5, 2006, pág. 78.

presentan la ventaja de agrupar las habilidades y recursos de diferentes organizaciones (gubernamentales, civiles y empresariales) con el fin de conseguir cambios⁵⁴, facilitando el aprendizaje, aumentando la confianza y fortaleciendo el tejido social gracias a la interacción entre individuos e instituciones que antes no se sentaban en la misma mesa de negociación u observación⁵⁵. Dan vida, de este modo, “a nuevos canales de gobierno democrático de la economía global por parte de la sociedad civil”⁵⁶, aun cuando no quepa negar, por ejemplo, que las ONG del Norte puedan marginar los intereses y el papel de las comunidades locales del Sur, o --algo más grave-- sea difícil asegurar algo prácticamente imposible, como que los *stakeholders* se gobiernen de manera democrática⁵⁷.

Conocedores ya de su naturaleza, función, contenido y problemas de articulación, dos cuestiones deben concitar la atención desde la perspectiva en este ensayo adoptada: en primer lugar, su relación con los convenios colectivos; en segundo término, los vínculos con los acuerdos marco de carácter global.

III.- Códigos de conducta y convenios colectivos

La autonomía o distinción neta que media entre negociación colectiva y responsabilidad social corporativa encuentra correlato lógico en sus productos más acabados: el convenio colectivo y los códigos de conducta. Sin embargo, su existencia no transcurre paralela y sin contacto; antes al contrario, se cruzan de manera casi natural, dando lugar a una variadísima urdimbre de conexiones⁵⁸ que quien mejor las ha estudiado clasifica (cualquier simplificación sólo puede aspirar a ser ejemplarizante) en las siguientes⁵⁹:

1.- Códigos recogidos, total o parcialmente, en convenio. Según ha quedado escrito páginas atrás, la decisión de incorporar al convenio un código de buenas

⁵⁴ LEIPZIGER, D.: *The corporate responsibility code book*, Londres (Greenleaf), 2003, pág. 19.

⁵⁵ WADDELL, S.: “Complementary resources: the win-win rationale for partnership with NGOs”, en AA.VV. (BENDELL, J., Coord.): *Terms for endearment. Business, NGOs and sustainable development*, Sheffield (Greenleaf), 2000, págs. 193 y ss.

⁵⁶ BENDELL, J.: *In our power: the civilisation of globalisation*, Sheffield (Greenleaf), 2005, pág. 249.

⁵⁷ BENDELL, J. y VALOR, C.: “Hacia una responsabilidad social ‘responsable’: análisis de la legitimidad de las iniciativas multi-stakeholders”, cit., págs. 79 y 80.

⁵⁸ Mostrándolas, con abundantes ejemplos de remisiones desde los convenios españoles a la responsabilidad social empresarial, GARCÍA VIÑA, J.: “Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España”, *Actualidad Laboral*, núm. 13, 2011, págs. 1562 a 1564 y 1567 y 1568.

⁵⁹ Siguiendo a DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, cit., págs. 8 a 12 o MORENO MENDOZA, D.: “Los acuerdos colectivos sobre responsabilidad social empresarial como nuevas experiencias de negociación colectiva laboral en España”, en [http:// wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2010/03/acuerdos-de-empresa-y-rs-david-moreno-mendoza-art.pdf](http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2010/03/acuerdos-de-empresa-y-rs-david-moreno-mendoza-art.pdf).

prácticas constituye, en sí misma, una manifestación de responsabilidad social corporativa, convirtiendo en norma cuanto únicamente era voluntad unilateral del empresario (salvo si lo hace excepcionando expresamente la vinculatoriedad de tales cláusulas, con el simple objetivo de facilitar su conocimiento sin necesidad de consultar el código). Con todo, su coincidencia (efecto obligacional y normativo en el modelo español, aquí adoptado como patrón de trabajo) sólo operará mientras permanezca en vigor el convenio o juegue la ultraactividad (en este último supuesto únicamente respecto de sus cláusulas normativas), por lo cual no cabrá sostener que este fenómeno de convergencia suponga hacer “cristalizar” en el producto típico de la negociación colectiva el contenido del código, convirtiéndolo en inmodificable e irreversible, pues bien cabe imaginar que se conserven cláusulas del convenio y desaparezca el código de conducta; o el caso contrario, es decir, pérdida de vigencia del cláusulas del convenio y subsistencia del contenido del código.

Por lo expuesto, ninguna cláusula convencional podrá preconizar el carácter imperativo de este último (a través de una remisión, en vez de una reproducción total o parcial) sin desvirtuar su naturaleza, aun cuando sí cabrá que las partes en la negociación colectiva se obliguen entre sí a conferir, durante la vigencia del convenio, el carácter vinculante del código, pues de este modo se mantendría la autonomía entre los dos instrumentos sin desnaturalizar el originariamente voluntario.

2º.- Códigos de conducta negociados por los interlocutor sociales y acuerdos de empresa. Si, como viene siendo habitual, la manifestación de responsabilidad social corporativa surge de la negociación colectiva y luego se asume unilateralmente por la empresa, el pacto previo no puede ser confundido con alguna especie de la extensa familia de acuerdos de empresa, sea cual fuere el nombre final; de lo contrario, cabrá reproducir lo expuesto en el apartado anterior. Diferenciar lo uno y lo otro no dejará de ser, con todo, un importante reto para los Tribunales⁶⁰.

3º.- Códigos asumidos por el empresario a resultas de un compromiso o de una recomendación contenida en convenio. Posibilidad ciertamente frecuente y que no priva del carácter voluntario a los primeros, diferenciándose del modelo “típico” únicamente por el origen de su creación, al no partir unilateralmente del empresario, sino de quienes firman el convenio que lo vincula a ellos, pudiendo extenderse la recomendación o

⁶⁰ STSJ Castilla y León/Valladolid 21 septiembre 2004 (Rec. 1780/2004).

compromiso no sólo al hecho de elaborar un código, sino a su contenido, esté o no conectado con el convenio⁶¹.

4º.- Códigos que incorporan cláusulas de un convenio. Supuesto inverso al primero de los expuestos, ningún obstáculo media para que el empresario tome como modelo del código un convenio vigente o precedente, de la misma o distinta unidad de negociación, pues si puede elaborarlo libremente, también podrá adaptar o transcribir cláusulas contenidas en aquél con la misma libertad; en todo caso, preservando la independencia y autonomía de ambos instrumentos, pues el código, por definición --cabe insistir por última vez--, no se contagia de la vinculatoriedad del convenio por el sólo dato de haber tenido en éste su fuente de inspiración.

La enunciación de posibilidades en presencia podría alargarse a muchas más con sólo introducir variables de todas conocidas en cada una de las precedentemente enunciadas (conurrencia de convenios, adhesión, extensión, introducción de cláusulas especiales etc.); con todo una idea ha de quedar clara: si códigos y convenios no mantienen su autonomía diferenciada, alguno de los dos habrá desaparecido en el cruce entre ambos.

IV.- Acuerdos Marco de carácter Global (AMG)

La creación de reglas jurídicas sobre el trabajo en el ámbito internacional, conforme cabe entrever de lo hasta ahora expuesto, muestra al menos cuatro niveles fundamentales⁶²: el orden interestatal conformado por organismos diferentes pero muchas veces confluyentes en sus directrices, con la relevancia significada de la OIT y de la ONU, los cuales apuestan por el mantenimiento y vigencia de su capacidad para uniformar patrones laborales mínimos de carácter mundial; el espacio social vinculado a los tratados de comercio e intereses financieros; el ámbito regional, en proceso de construcción política, del cual la Unión Europea constituye el ejemplo más acabado; en fin, el vastísimo resto vacío de imperatividad, donde las multinacionales eligen, “como verdadera potencia institucional”⁶³, las reglas aplicables, pues al poder escoger entre

⁶¹ GARCÍA VIÑA, J.: “Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España”, cit., págs. 1558 y 1559.

⁶² LEARY, V. A.: “Forms follow function. Formulations of international labor standards. Treaties, codes, soft law, trade agreements”, en AA.VV. (FLANAGAN, R. J. y GOLD IV, W. B., Eds.): *International labor standards. Globalization, trade and public policy*, Palo Alto (Universidad de Stanford), 2003, págs. 179 a 205.

⁶³ SAINCY, B.: “La négociation sociale dans un monde globalisé”, en AA.VV. (DESCOLONGES, M. y SAINCY, B., Dir.): *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, París (La Découverte), 2006, pág. 21.

múltiples localizaciones, seleccionaran también el nivel de cuantos estándares les habrán de afectar y su aplicación en el contexto normativo del Estado de que se trate.

Libertad extraordinaria la proporcionada a través de este último cauce, susceptible de conducir a la colocación de las relaciones laborales en una posición directamente subordinada a la autonomía organizativa de la empresa transnacional en el mundo global. Así fue por lo menos hasta que la necesidad llamó a mejorar su posición en el mercado, acudiendo a la responsabilidad social corporativa como imagen de marca⁶⁴: primero, como decisión unilateral; luego, y por mor de las presiones, a los AMG como instrumentos formales de regulación del trabajo⁶⁵.

Su proliferación en los últimos años⁶⁶ plantea, cuando menos, tres aspectos de interés⁶⁷:

1º.- Los sujetos negociadores son, de un lado, la empresa (o el sector) transnacional, la cual por esta vía hace visible su compleja organización⁶⁸; de otro, la Federación Sindical Internacional correspondiente, que habida cuenta del origen europeo de las compañías que mayoritariamente han suscrito los AMG, normalmente va asociada a la firma conjunta con el comité de empresa europeo, o la formación de un comité mundial con la presencia de centros de terceros Estados, siguiendo la Directiva de 1994; sin ignorar, por supuesto, la variante de negociación pura con la Federación Sindical Internacional o tanto por la FSI como los sindicatos nacionales representativos en la sede principal de la multinacional.

Ello conduce a un ámbito de aplicación del AMG en el cual la organización descentralizada de la compañía diseña un doble círculo⁶⁹: de un lado, el de aplicación directa a todas las empresas del grupo transnacional, creando para ellas y para la parte sindical las relaciones obligatorias pactadas; de otro, y para llevar a la “responsabilidad

⁶⁴ MOREAU, M. A.: *Normes sociales, Droit du Travail et mondialisation. Confrontations et mutations*, París (Daloz), 2006, pág. 176 o JAVILLIER, J. C.: “Corporate social responsibility and Law: synergies are needed for sustainable development”, en AA.VV.: *Governance, International Law and corporate social responsibility*, cit., págs. 46 y ss.

⁶⁵ SAINCY, B.: “La négociation sociale dans un monde globalisé”, cit., pág. 47.

⁶⁶ Un listado de los firmados por la CIOSL en Index=991216332&Lenguaje=EN. Un análisis de 62 AMG suscritos en 2007 en OIT (PAPADAKIS, K., Ed.): *Cross-border social dialogue and agreements: new forms of governances at company level*, Ginebra (OIT/Instituto Internacional de Estudios Sociales), 2008.

⁶⁷ SOBCZAK, A.: “Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility”, en OIT (PAPADAKIS, K., Ed.): *Cross-border social dialogue and agreements: new forms of governance at company level*, cit., págs. 115 y ss.

⁶⁸ SANGUINETI RAYMOND, W.: La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas transnacionales”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Dir.): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Madrid (Cinca), 2008, pág. 447.

⁶⁹ BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, vol. 27, 2009, pág. 119.

global⁷⁰”, el compuesto por los integrantes de la cadena de subcontratación y los proveedores, para quienes aquellos compromisos actúan como cláusula social, pues de no aceptarlos --y así haber sido acordado-- conllevará la sanción de hacer cesar la relación comercial.

2º.- En cuanto hace al contenido, gráficamente ha sido señalado que esta muestra de un proceso internacional de diálogo social no deja de ser la imagen reflejada de los códigos unilaterales, en la cual “se promete poco, pero se consigue mucho”⁷¹. En concreto, la totalidad de los consultados sitúan como objetivo primordial la garantía en el lugar de trabajo de los derechos fundamentales de carácter laboral consagrados como tales en los Convenios de la OIT, haciendo suyos unos mandatos cuyos destinatarios directos eran los Estados miembros⁷². Junto a tales previsiones de carácter principal, cada vez va siendo más habitual incorporar un umbral mínimo de condiciones para los trabajadores de la unidad productiva con independencia de la normativa laboral de aplicación en el país donde esté ubicada, relativos a salarios y jornada de trabajo, tutela de la seguridad y salud en el trabajo (casi siempre acudiendo a las pautas normativas de la OIT para corregir carencias de la normativa nacional en cuestión) o prescripciones sobre empleo y formación⁷³.

3º.- Respecto a su puesta en práctica, todos incorporan como primera obligación la de informar sobre su contenido a los trabajadores afectados y a quienes les representan (que, de no existir, ciertamente dificultarán su ejercicio, lo cual clama por su necesaria presencia como condición para la eficacia del AMG); además, y para controlar su cumplimiento, suelen establecer observatorios de seguimiento, la posibilidad de presentar quejas cuando lo negociado hubiera sido desconocido y reuniones ordinarias de carácter anual destinadas a evaluar sus logros y carencias, o extraordinarias precisamente para conocer de las reclamaciones formuladas.

Con tales previsiones, difícil será concebirlas como meros códigos de conducta que comprenden el sistema queja, pues cualitativamente aportan algo más: el reconocimiento oficial de una alianza social a escala mundial y el complemento --no

⁷⁰ ANTAL, A. B. y SOBCZAK, A.: “Beyond CSR. Organisational learning for global responsibility”, *Journal of General Management*, núm. 2, Vol. 30, 2004, págs. 77 y ss.

⁷¹ BAYLOS GRAU, A.: “Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, cit., pág. 119.

⁷² COMPA, L.: “Corporate social responsibility and worker’s rights”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, núm. 1, Vol. 30, 2008, págs. 1 a 10.

⁷³ GRAHAM, I.: “Negociación sostenible: los acuerdos laborales se tornan mundiales”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, págs. 17 a 22 y SOBCZAK, A.: “Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility”, cit., nota 27.

sustitución-- a lo acordado a nivel local, nacional o regional⁷⁴. Pero no podrán ser equiparados, tampoco, a un convenio colectivo de eficacia normativa, por carecer de una ley imperativa (forzosamente nacional) que imponga un conjunto de condiciones de trabajo de forma objetiva y externa a los empleados. Su eficacia quedará limitada a la contractual entre las partes, aun cuando resulten⁷⁵ también oponibles frente a terceros contratistas o proveedores⁷⁶; en todo caso, siempre sin perder el carácter el carácter voluntario del cumplimiento para la empresa, a falta de referente ante quien plantear una demanda de responsabilidad, dejando abierta únicamente la puerta del conflicto colectivo o las presiones de todo tipo que puedan ejercer los trabajadores⁷⁷.

En fin, y en tanto muchas veces incluyen no sólo valores asumidos por la organización productiva, sino también el comportamiento laboral esperado de los empleados --como códigos de conducta--, preciso será tomar en consideración que esta concreta proyección frente a otros de los propósitos empresariales únicamente afecta a los trabajadores cuando el poder de dirección se ajuste a lo debido por razón del vínculo contractual contraído, sin margen alguno para comprender, también, un ámbito ajeno a lo laboral (prohibir el juego o determinadas inversiones, precisar la autorización empresarial para presentarse a un cargo político o sindical, etc.), al mediar una evidente extralimitación en el ejercicio de aquella atribución capaz de mostrar su preeminente posición⁷⁸, la cual bien pudiera mejorar la imagen corporativa, pero choca frontalmente con los derechos fundamentales del trabajador⁷⁹.

⁷⁴ JUSTICE, D. W.: “El concepto de responsabilidad social de las empresas: oportunidades y desafíos para los sindicatos”, cit., pág. 14.

⁷⁵ SALERNO, F.: “Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2005, págs. 65 y ss.

⁷⁶ DAUGAREILH, I.: “La contrattazione collettiva internazionale”, *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2005, pág. 550.

⁷⁷ BAYLOS GRAU, A.: “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, *Revista de Derecho Social-Latinoamérica*, núm. 1, 2006, págs. 69 y ss.

⁷⁸ MERINO SEGOVIA, A.: “La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional. Los códigos de comportamiento ético y profesional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 31, 2006, pág. 95.

⁷⁹ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia” y CASAS BAAMONDE, M. E.: “La plena efectividad de los derechos fundamentales. Juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe”, ambos en *Relaciones Laborales*, T. I, 2004, págs. 234 y ss. y 401, respectivamente. De esta forma, “las unilaterales provenientes del empleador serían necesariamente contrarias a Derecho, y las pactadas con los trabajadores o con sus representantes deberían superar un test específico de legalidad”, DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, cit., págs. 3 y 4.