

# Las relaciones colectivas de trabajo en el nivel europeo e internacional

Organización, acción sindical  
y negociación colectiva

DULCE MARÍA CAIRÓS BARRETO  
(DIRECTORA)

INCLUYE LIBRO  
ELECTRÓNICO  
**THOMSON REUTERS  
PROVIEW™**



THOMSON REUTERS  
**ARANZADI**

DULCE MARÍA CAIRÓS BARRETO

*(Directora)*

# LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL NIVEL EUROPEO E INTERNACIONAL

## Organización, acción sindical y negociación colectiva

### **Autores**

MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA	LAURA MARÍA MELIÁN CHINEA
MARCEL BONNET ESCUELA	MÓNICA MOLINA GARCÍA
DULCE MARÍA CAIRÓS BARRETO	NATHALY MORENO MELÉNDEZ
LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	PURIFICACIÓN MORGADO PANADERO
JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ	MARGARITA ISABEL RAMOS QUINTANA
INMACULADA SANDRA FUMERO DIOS	JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA
BRAIS COLUMBA IGLESIAS OSORIO	SARAI RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
LAURA IONITA	GLORIA PILAR ROJAS RIVERO

THOMSON REUTERS

**ARANZADI**

PRESENTACIÓN	19
--------------	----

PARTE I

FUENTES INTERNACIONALES, DERECHO COLECTIVO  
DEL TRABAJO Y GLOBALIZACIÓN

CAPÍTULO 1

DESARROLLO ECONÓMICO Y GLOBALIZACIÓN: NUE- VOS MODELOS DE DESARROLLO EN LA INTERNACIO- NALIZACIÓN DEL FACTOR TRABAJO .....	31
--	----

MARCEL BONNET ESCUELA  
NATHALY MORENO MELÉNDEZ

1. <b>Introducción</b> .....	31
2. <b>La globalización como nuevo referente en la dialéctica desa- rrollo/subdesarrollo</b> .....	32
3. <b>Desarrollo y políticas públicas</b> .....	43
3.1. <i>La situación del desarrollo en la actualidad</i> .....	44
3.2. <i>Los cambios en la estrategia del desarrollo. Hacia un desarro- llo más humano</i> .....	48
3.3. <i>Planteamientos y objetivos de las políticas públicas de la planificación y su adecuación en relación con el desarrollo social</i> .....	49
4. <b>Los nuevos modelos de desarrollo</b> .....	54
4.1. <i>El desarrollo humano sostenible</i> .....	54
4.2. <i>Desarrollo a escala humana. Necesidades y satisfactores</i> .....	57

	<i>Página</i>
5. Conclusiones .....	62
6. Bibliografía .....	66

## CAPÍTULO 2

**LAS FUENTES INTERNACIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO: CONFLUENCIA Y DISTINTOS MODELOS JURÍDICOS EN UN CONTEXTO MULTINIVEL .....**

JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ	75
1. Planteamiento previo. La ley aplicable al contrato de trabajo .....	76
1.1. La dignidad del trabajador en las economías de mercado .....	76
1.2. La nacionalidad como elemento determinante para el trabajador, a pesar de la globalización. El mito del repliegue del Estado .....	79
1.3. Proclamación multinivel y tutela multinivel .....	81
1.4. La globalización económica y la evolución social .....	84
1.5. Elementos de extranjería y nuevas realidades empresariales internacionales .....	86
2. El Derecho Internacional del Trabajo y el diálogo entre Tribunales .....	89
3. La regulación internacional de la materia laboral .....	92
3.1. Declaraciones de derechos y convenios de la OIT .....	93
3.2. Los Tribunales internacionales y el acceso directo de los ciudadanos. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos .....	96
3.3. Coordinación internacional entre Derechos estatales .....	99
4. La supranacionalidad y la regulación jurídica sustantiva .....	100
4.1. La Unión Europea, su Carta de Derechos Fundamentales y su Tribunal .....	100
4.2. Regulación europea de realidades transnacionales .....	103
5. Coexistencia de Tribunales .....	105
6. Las relaciones internacionales entre sujetos privados. El caso laboral .....	106
7. Bibliografía .....	109

## CAPÍTULO 3

**EL IMPACTO DE LOS ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO EN LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....**

DULCE MARÍA CAIRÓS BARRETO	
1. La liberalización de las relaciones comerciales .....	114
1.1. La conexión entre libre comercio y derechos sociales .....	114
1.2. Las primeras "provisiones laborales" del NAFTA y del NAALC .....	119
2. La cláusula laboral como mecanismo de competencia leal ....	123
2.1. Los argumentos económicos, políticos y jurídicos .....	123
2.2. Derechos laborales y desarrollo sostenible .....	127
3. Los mecanismos que comprometen la capacidad normativa y reguladora de los Estados .....	131
3.1. La cooperación reguladora y la pérdida de competencia normativa de los estados: el riesgo de una "race to the bottom" ...	131
3.2. Los procedimientos arbitrales de solución de disputas entre inversores y estados .....	134
4. De la cláusula social a la sostenibilidad social, laboral y medioambiental .....	140
4.1. Desarrollo económico, derechos sociales y el derecho a regular .....	140
4.2. La aplicación y cumplimiento de los derechos laborales fundamentales como objeto de la cláusula social .....	145
4.3. Seguimiento, control y solución de discrepancias .....	150
5. La mejora de la cláusula socio-laboral y su eficacia .....	153
6. Bibliografía .....	157

## CAPÍTULO 4

**LOS ACUERDOS DE ASOCIACIÓN EN EL SECTOR PESQUERO: PUNTOS CRÍTICOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....**

LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR

1. Introducción	163
2. La "contrapartida de empleo" en los acuerdos de pesca	168
3. Los aspectos laborales y de seguridad social contenidos en los acuerdos de pesca sostenible	174
3.1. El número de pescadores nacionales del tercer estado de pesca que el armador europeo habrá de enrolar	175
3.2. El contrato de trabajo: forma y contenido	180
3.3. El salario	182
3.4. Deberes de los armadores	183
3.5. Deberes de los pescadores	184
4. Bibliografía	185

**PARTE II  
ACCIÓN SINDICAL**

**CAPÍTULO 5**

<b>LA LIBERTAD SINDICAL EN TIEMPOS DE CAMBIO MUNDIAL</b>	189
MANUELÁLVAREZ DE LA ROSA	

**CAPÍTULO 6**

<b>LA ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: DESAFÍOS Y PROPUESTAS</b>	201
LAURA MARÍA MELIÁN CHINEA	
1. El mercado de trabajo global como presupuesto fáctico de la acción sindical internacional	201
2. La libertad sindical en el espacio transnacional	204
3. La eficacia de la acción sindical internacional: una cuestión problemática	211

4. Algunas propuestas normativas para fortalecer el papel sindical ante la era de la globalización	213
5. Bibliografía	216

**CAPÍTULO 7**

<b>EL DERECHO DE HUELGA Y SU DIMENSIÓN TRANSNACIONAL EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA: PARTICULAR ATENCIÓN AL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA</b>	221
--	-----

MARGARITA I. RAMOS QUINTANA

1. El derecho de huelga y su función reequilibradora en el conflicto de intereses capital-trabajo	222
2. La proyección de la huelga en los escenarios de la globalización económica	224
3. La legislación internacional sobre el derecho de huelga: ¿un derecho "condicionado" al de negociación colectiva?	227
4. La huelga en el derecho de la Unión Europea: el entramado jurídico integrado por el Derecho de la Unión y el de los Estados miembros	229
4.1. La configuración de la huelga como derecho condicionado o no a la dinámica de la negociación colectiva: lecturas diversas	229
4.2. El marco de distribución de competencias de la UE y de los Estados miembros sobre el derecho de huelga	231
5. La dimensión transnacional de la huelga en el derecho de la Unión Europea	233
6. La creación de la autoridad laboral europea y su función componedora de conflictos de dimensión transfronteriza	235
7. Los límites al ejercicio del derecho de huelga en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	237
7.1. La originaria libertad de circulación de mercancías	237
7.2. La libertad de establecimiento y libre prestación de servicios	239
8. Conclusiones	242
9. Bibliografía	243

**PARTE III**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EUROPEA E INTERNACIONAL**

**CAPÍTULO 8**

**LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL TRANSNACIONAL DE LA UNIÓN EUROPEA ..... 249**

SARAI RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

<b>1. El componente transnacional en los derechos de información, consulta y participación en el ámbito de la Unión Europea .....</b>	<b>250</b>
1.1. <i>Los derechos de representación en las empresas transnacionales a nivel europeo: génesis y alcance la Directiva 94/45/CE .....</i>	250
1.2. <i>El complejo proceso de revisión de la Directiva 94/45/CE: la Directiva 2009/38/CE .....</i>	257
<b>2. Los derechos de información y consulta en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria transnacionales .....</b>	<b>262</b>
2.1. <i>El comité de empresa europeo como órgano de representación con competencias de información y consulta a nivel transnacional .....</i>	262
2.2. <i>Los derechos de información y consulta a nivel transnacional: la concreción de su definición y alcance en la Directiva 2009/38/CE .....</i>	268
2.2.1. <i>Los conceptos de información y consulta .....</i>	268
2.2.2. <i>Información .....</i>	270
2.2.3. <i>Información confidencial e información secreta .....</i>	272
2.2.4. <i>Consulta .....</i>	274
2.3. <i>El carácter transnacional de la información y consulta como límite a la intervención del comité de empresa europeo .....</i>	277
2.4. <i>La garantía de los derechos de información y consulta en las empresas y grupos transnacionales .....</i>	279
2.5. <i>Articulación de los vínculos entre los distintos niveles de representación de los trabajadores .....</i>	281

<b>3. Los derechos de intervención de las personas trabajadoras en las transformaciones empresariales transfronterizas .....</b>	<b>282</b>
3.1. <i>El derecho de información y consulta de las personas trabajadoras en las operaciones de transformación transfronterizas .....</i>	288
3.2. <i>El deber de concreción de las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y consulta por los Estados miembros .....</i>	291
3.3. <i>La participación de las personas trabajadoras en la empresa transformada .....</i>	293
3.4. <i>La ausencia de participación de las personas trabajadoras como indicio de operaciones transfronterizas abusivas o fraudulentas .....</i>	296
<b>4. Bibliografía .....</b>	<b>297</b>

**CAPÍTULO 9**

**LA REPRESENTACIÓN TRANSNACIONAL DE LOS TRABAJADORES: EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO ..... 301**

JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA

<b>1. Introducción .....</b>	<b>302</b>
<b>2. Ámbito de aplicación de la normativa .....</b>	<b>303</b>
2.1. <i>La delimitación de los conceptos de empresa y grupo de empresas de dimensión comunitaria .....</i>	303
2.2. <i>El campo de actuación del comité de empresa europeo: las cuestiones transnacionales .....</i>	305
2.3. <i>El prototipo de empresa con representación transnacional de los trabajadores .....</i>	306
<b>3. Empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España .....</b>	<b>307</b>
3.1. <i>La titularidad de la iniciativa para negociar .....</i>	307
3.2. <i>Causas legales de la negativa a negociar .....</i>	310
3.3. <i>La comisión negociadora: designación de sus miembros y reglas de funcionamiento .....</i>	311
3.4. <i>El modelo convencional de comité de empresa europeo: el acuerdo de constitución .....</i>	314

	<u>Página</u>
3.5. <i>El modelo legal de comité de empresa europeo: la aplicación de las disposiciones subsidiarias</i> .....	316
3.5.1. Composición .....	317
3.5.2. Competencias y régimen de funcionamiento ...	318
3.6. <i>El deber de confidencialidad</i> .....	319
3.7. <i>La protección de los representantes de los trabajadores</i> .....	321
<b>4. Empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con centros de trabajo en España y dirección central en otro Estado miembro</b> .....	<b>321</b>
4.1. <i>La forma de computar los trabajadores ocupados en centros españoles</i> .....	322
4.2. <i>La designación de los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo</i> .....	322
4.3. <i>La protección de los representantes transnacionales de los trabajadores</i> .....	323
<b>5. La implantación de comités de empresa europeos tras la Directiva 2009/38/CE</b> .....	<b>324</b>
<b>6. Reflexiones y propuestas de mejora</b> .....	<b>325</b>
<b>7. Bibliografía</b> .....	<b>327</b>
 <b>CAPÍTULO 10</b>	
<b>UN MODELO DEMOCRÁTICO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES: LA SOCIEDAD COOPERATIVA EUROPEA Y SU APUESTA POR LOS DERECHOS DE IMPLICACIÓN</b> .....	
<b>329</b>	
PURIFICACIÓN MORGADO PANADERO	
<b>1. La importancia de la economía social como elemento de desarrollo y sus notas configuradoras</b> .....	<b>329</b>
<b>2. El modelo "perfecto" de entidades de economía social: los orígenes de las sociedades cooperativas</b> .....	<b>332</b>
<b>3. Las reglas de funcionamiento de las sociedades cooperativas: los principios cooperativos</b> .....	<b>334</b>
<b>4. El por qué de un Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea</b> .....	<b>336</b>
<b>5. La Sociedad Cooperativa Europea: rasgos y características</b>	<b>338</b>
5.1. <i>Los elementos necesarios para la constitución de la Sociedad Cooperativa Europea: personales, formales y materiales</i> .....	338
5.2. <i>La estructura orgánica de la Sociedad Cooperativa Europea</i> ....	344
<b>6. Los derechos de participación de los trabajadores en la Sociedad Cooperativa Europea</b> .....	<b>346</b>
<b>7. Bibliografía</b> .....	<b>353</b>
 <b>CAPÍTULO 11</b>	
<b>EL DIÁLOGO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EUROPEA</b> ....	
<b>355</b>	
MÓNICA MOLINA GARCÍA DULCE MARÍA CAIRÓS BARRETO	
<b>1. Las manifestaciones, formales e informales, del diálogo social europeo</b> .....	<b>355</b>
<b>2. La negociación colectiva europea</b> .....	<b>359</b>
2.1. <i>Los acuerdos reforzados</i> .....	361
2.2. <i>Los acuerdos independientes o autónomos</i> .....	367
<b>3. La negociación colectiva autónoma</b> .....	<b>368</b>
<b>4. El nuevo impulso al diálogo social y el acuerdo marco europeo sobre digitalización</b> .....	<b>373</b>
<b>5. Los acuerdos marco europeos</b> .....	<b>378</b>
5.1. <i>Caracterización general y significación en el sistema de relaciones laborales europeo</i> .....	378
5.2. <i>Negociadores, contenido y procedimiento de adopción</i> .....	382
<b>6. Bibliografía</b> .....	<b>388</b>
 <b>CAPÍTULO 12</b>	
<b>LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES</b>	
<b>393</b>	
GLORIA P. ROJAS RIVERO	
<b>1. Los acuerdos marco internacionales. Su génesis</b> .....	<b>393</b>
<b>2. La negociación colectiva transnacional</b> .....	<b>396</b>
<b>3. La legitimidad de los negociadores</b> .....	<b>400</b>

	<u>Página</u>
4. El paradigmático caso español de Inditex .....	401
5. Eficacia jurídica de estos acuerdos .....	404
6. Bibliografía .....	410

## CAPÍTULO 13

**ACUERDOS MARCO TRANSNACIONALES INNOVADORES: EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL .....** 413

LAURA IONITA

1. Contexto .....	414
2. Alcance legal de los acuerdos marco transnacionales .....	415
3. Acuerdos marco transnacionales. Estudio de casos .....	419
3.1. Acuerdo Marco Global de INDITEX .....	420
3.2. Acuerdos Marco Globales de DANONE .....	424
3.2.1. Acuerdo global de DANONE sobre condiciones laborales y estrés .....	424
3.2.2. Acuerdo DANONE/UITA relativo al empleo sustentable y el acceso a los derechos .....	427
3.2.3. El nuevo acuerdo marco de DANONE y UITA sobre la reconversión laboral, innovación tecnológica y social: Herramientas fundamentales para enfrentar las consecuencias socioeconómicas de la crisis de COVID-19 .....	429
3.3. Acuerdo marco internacional de SODEXO y sus anexos .....	430
3.3.1. Acuerdo marco global de 12 de diciembre de 2011 .....	430
3.3.2. Acuerdo del Comité de Empresa Europeo de SODEXO sobre diversidad e inclusión de los trabajadores mayores de 4 de marzo de 2015 ...	431
3.3.3. Compromiso conjunto SODEXO – UITA para la prevención del acoso sexual (21 de junio de 2017) .....	432
3.4. Acuerdos marco europeos de BNP PARIBAS .....	434
3.5. Acuerdo marco europeo de SCHNEIDER ELECTRIC .....	435

	<u>Página</u>
4. Conclusiones .....	438
5. Bibliografía .....	442

## PARTE IV

## LA INTERVENCIÓN EMPRESARIAL UNILATERAL

## CAPÍTULO 14

**EL DERECHO INDICATIVO (SOFT LAW) EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES .....** 447

BRAIS COLUMBA IGLESIAS OSORIO

1. Introducción .....	447
2. Derecho indicativo ( <i>soft law</i> ) .....	449
2.1. Derecho indicativo institucional .....	449
2.2. Instrumentos de Derecho indicativo corporativo .....	453
3. Los estándares laborales de los instrumentos de derecho indicativo .....	455
4. La negociación colectiva .....	456
4.1. El derecho constitucional y/o normativo a la negociación colectiva en los Derechos nacionales .....	456
4.2. El principio de autonomía de las partes en el proceso negociador frente a la intervención de la ley .....	458
4.3. El Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y su interpretación jurisprudencial relativa a la negociación colectiva .....	459
4.4. Estándares internacionales de principios mínimos de la negociación colectiva .....	462
4.5. Las restricciones del derecho a la negociación colectiva derivadas de la crisis económica .....	464
4.6. La negociación colectiva en el ámbito de la economía global ....	470
4.6.1. Los Acuerdos Marco Globales .....	471



4.6.2.	Los Acuerdos Marco Globales como fuente de desregulación de la negociación colectiva y el mercado laboral .....	474
5.	<b>Conclusiones</b> .....	476
6.	<b>Bibliografía</b> .....	478

## CAPÍTULO 15

<b>RSE Y CÓDIGOS DE CONDUCTA: LA DIMENSIÓN DE LA REGULACIÓN AUTÓNOMA EN LAS CADENAS MUNDIALES DE PRODUCCIÓN</b> .....	483
---	-----

INMACULADA SANDRA FUMERO DIOS

1.	<b>Introducción</b> .....	483
2.	<b>Reexaminando la idea que se tiene sobre la protección de los derechos humanos y laborales en las cadenas mundiales de producción</b> .....	486
3.	<b>Descentralización productiva (<i>outsourcing</i>)</b> .....	492
3.1.	<i>La importancia de trabajo decente en el marco de la descentralización productiva</i> .....	493
3.2.	<i>Un decálogo de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo</i> .....	496
4.	<b>La responsabilidad social de la empresa o la triple <i>bottom line</i></b> .....	500
5.	<b>El ámbito privado: códigos de conducta o <i>soft law</i></b> .....	506
6.	<b>La efectividad y puesta en práctica de iniciativas de regulación autónoma</b> .....	512
7.	<b>Reflexiones finales</b> .....	516
8.	<b>Bibliografía</b> .....	517

*Thomson Reuters ProView. Guía de uso*

# RSE y Códigos de conducta: la dimensión de la regulación autónoma en las cadenas mundiales de producción

INMACULADA SANDRA FUMERO DIOS

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de La Laguna*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. REEXAMINANDO LA IDEA QUE SE TIENE SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN LAS CADENAS MUNDIALES DE PRODUCCIÓN. 3. DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA (OUTSOURCING). 3.1. *La importancia de trabajo decente en el marco de la descentralización productiva.* 3.2. *Un decálogo de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo.* 4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA O LA TRIPLE BOTTOM LINE. 5. EL ÁMBITO PRIVADO: CÓDIGOS DE CONDUCTA O SOFT LAW. 6. LA EFECTIVIDAD Y PUESTA EN PRÁCTICA DE INICIATIVAS DE REGULACIÓN AUTÓNOMA. 7. REFLEXIONES FINALES. 8. BIBLIOGRAFÍA.

## 1. INTRODUCCIÓN

Nunca antes la comunidad internacional se había hecho eco de la necesidad de abordar ciertas cuestiones concernientes a las relaciones laborales de ámbito transnacional. El creciente aumento de empresas transnacionales y la impunidad con la que muchas de ellas operan<sup>1</sup> ha

1. GUAMÁN, A. y MORENO, G.; *El fin de la impunidad. La lucha por un Instrumento Vinculante sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos*, Ulzama, 2017, pp. 30-74.

propiciado que organizaciones sindicales manifiesten e interpongan diversas peticiones sobre la necesidad de elaborar herramientas vinculantes que obliguen a las empresas transnacionales a respetar y garantizar los derechos de los trabajadores, por otra parte, derechos laborales ubicados en el seno de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>2</sup>.

Los complejos entramados societarios derivados de un sinfín de empresas filiales, generalmente vinculadas a la empresa principal –generadora de otras– están siendo cuestionados por la sociedad. Precisamente, porque sus actuaciones generan repercusiones negativas respecto de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas trabajadoras, hasta tal punto que eluden, con ello, la aplicación de condiciones de trabajo justas.

Organizaciones como Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (en lo que sigue, OIT) e inclusive la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, a fin de dar respuesta a las demandas sociales en este sentido, han venido realizando esfuerzos significativos con el objeto de limitar el predominio de las empresas transnacionales y sus prácticas abusivas. El Derecho del Trabajo concurre con una pluralidad de regulaciones y con un sinfín de dificultades en términos de inseguridad jurídica. De tal forma surge la necesidad de establecer pautas de gobernanza transnacional que garanticen que el proceso productivo descentralizado se realiza bajo criterios de promoción y protección de los derechos humanos y laborales<sup>3</sup>. En otras palabras, muchos empresarios vulneran con cierta facilidad los derechos fundamentales de los trabajadores en

estos procesos de producción fragmentada<sup>4</sup>. Estos se han venido amparando en una arquitectura de descentralización feroz y agresiva sin más juicio que la defensa de sus intereses, esto es, obtener mayores beneficios y adquirir mayor capacidad de acción, generalmente, en países en vías de desarrollo con legislaciones inexistentes o más laxas en el ámbito laboral, fiscal o medioambiental. Tal y como se ha descrito sucintamente, estas fórmulas de actuación menos ponderadas han favorecido una mayor depreciación de ciertas garantías laborales en materia de libertad sindical, negociación colectiva y seguridad y salud laboral<sup>5</sup>.

Así pues, en numerosos casos las empresas transnacionales tienden a implementar en su seno una gobernanza cimentada en la autorregulación. De naturaleza de gestión autónoma se predica una mayor responsabilidad y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales del trabajo, lo cual hace que las cadenas mundiales de suministro eviten el enriquecimiento injusto a costa de los derechos de los trabajadores.

Se trata, como puede apreciarse, de instrumentos garantistas con la clara finalidad de alcanzar un compromiso recíproco entre las empresas participantes en el proceso de descentralización productiva. De modo que este compromiso empresarial servirá para instaurar el cause más apropiado de gestión responsable desde la diligencia debida –documento de apoyo dirigido a empresas y a organizaciones para la implementación de un modelo de gestión responsable en las cadenas mundiales de producción–<sup>6</sup>. Lo anterior es especialmente predicable de aquellas empresas

- <sup>1</sup> Vid. "Tratado vinculante (Proceso de la ONU)", La necesidad confrontar la arquitectura de la impunidad. Disponible en: <https://www.stopcorporateimpunity.org/tratado-vinculante-proceso-en-la-onu/?lang>
2. Vid. OIT, Consejo de Administración, GB. 283/3/1, 283.ª reunión, Ginebra, 2002. En el mismo sentido, MONEREO PÉREZ, J.L., "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (art. 25.1 DUDH; art. 7.b), 12.2.b)" en *El sistema universal de los derechos humanos: Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes* (MONEREO ATIENZA, C., MONEREO PÉREZ, J.L. y AGUILAR CALAHORRO, A. coords.), 2014, pp. 544-570.
3. En este punto, Vid. Naciones Unidas, A/HRC/RES/26/9, Distr. general, de 14 de julio de 2014. El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprueba en su vigésimo sexto período de sesiones, la Resolución "Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto de los derechos humanos". Para justificar el alcance conviene señalar que en 2018 se celebró la cuarta reunión del Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre empresas transnacionales, elaborando una inicial matriz denominada "Borrador Cero".

4. 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*, 118, núm. 2, 1999, pp. 115-118.
5. RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.; "La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la 'crisis' del trabajo subordinado", AS, 2001, pp. 512-528. A modo de ejemplo, en el ámbito nacional, cabe señalar el Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. BOE núm. 244, de 9 de octubre de 2008. Dentro de su articulado, precisamente, el art. 112 propone al empresario el ejercicio de "iniciativas de responsabilidad social corporativa y códigos de conducta", como herramientas de mejora. Véase también, SERVAIS, J.M.; "Los estándares laborales de la OIT en el contexto de la crisis", en GIL y GIL, J. L. (dir.) *Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT. Un análisis crítico desde la perspectiva internacional, nacional y comparada*, Juruá, 2014, p. 22.
6. A modo de ejemplo Vid. OCDE, "Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo", 2013. A este respecto, Vid. "Resolución de 25 de octubre de 2016 sobre la responsabilidad social de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países", Estrasburgo, (2015/2315 (INI)). En particular, la cláusula de transparencia en las cadenas de suministro de la Ley sobre esclavitud moderna del Reino Unido (2016) "Modern Slavery Act." y el proyecto de Ley francés sobre el deber de diligencia. Tales constituyen pasos importantes hacia la diligencia

que dicen tener una gestión social y de respeto a los derechos humanos. Lo cierto es que proceder con la diligencia debida en las cadenas de suministro mundial puede resultar difícil, de ahí la importancia de identificar qué prácticas laborales ponen en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores, ya sea debido a operaciones con los proveedores, clientes, etc. Con toda probabilidad se puede afirmar, pues, que la actuación diligente minimiza el riesgo de acciones judiciales contra la empresa.

¿Nos encontramos, por tanto, avocados a la irrupción de un nuevo modelo de regulación transnacional del trabajo? Sea como fuere, la regulación autónoma resulta un buen modelo de ordenación, bien a través de instrumentos válidos de regulación entre las empresas implicadas en la cadena de producción o, bien mediante una herramienta de distinta naturaleza que combine instrumentos de regulación pública y privada –regulación híbrida–. Y es que, en no pocas ocasiones las normas internacionales del trabajo entran en conflicto de competencia o jurisdicción con las normas nacionales, siendo la autorregulación –acciones o decisiones voluntarias– la que enmienda dicha incompatibilidad debido a la complejidad de la soberanía normativa o *hard-law*<sup>7</sup>.

## 2. REEXAMINANDO LA IDEA QUE SE TIENE SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN LAS CADENAS MUNDIALES DE PRODUCCIÓN

Como se ha indicado, las cadenas mundiales de producción se han caracterizado por proveerse de determinados rasgos distintivos como la innovación del mercado de trabajo y las prácticas laborales abusivas debido a una situación de anomia. De una parte, esta red global de empresas ha desestabilizado el modelo tradicional de las relaciones laborales. En consecuencia, millones de trabajadores se han visto afectados por prácticas laborales consideradas abusivas, por así decirlo, ilícitas, en los casos más visibles vulneran los principios consagrados en las normas

debida obligatoria en materia de derechos humanos. En este sentido: el Reglamento de la Unión relativo a la madera, la Directiva de la Unión relativa a la divulgación de información no financiera, la propuesta de Reglamento por el que se establece un sistema de la Unión para la autocertificación de la diligencia debida en la cadena de suministro de los importadores responsables de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y el oro originarios de zonas de conflicto y de alto riesgo. De esta manera, se solicita a la Comisión y a los Estados miembros, así como a todos los Estados, “que tomen nota de este modelo por lo que respecta a la introducción de la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos”. COM(2014)111 final, 5 de marzo, p. 9.

7. RODOTÁ, S.; *Códigos de conducta y actividad económica*, Marcial Pons, 2010, pp. 22-23.

internacionales del trabajo. Muestra de ello es que más del 60% del mercado de trabajo mundial se encuentra subordinado a estas cadenas de producción. A este respecto, la Confederación Sindical Internacional ha señalado que las cadenas de suministro mundial son un modelo de producción que se aprovecha inhumanamente de las trabajadoras y de los migrantes<sup>8</sup>. Y ello se traduce, básicamente, en altos niveles de pobreza, trabajo precario e inseguro. Por otra parte, estas prácticas desenfrenadas siguen generando, en los mercados globales, un aumento de dividendos entre los accionistas a expensas de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. Ahora bien, dicho esto, conviene preguntarse si la soberanía del capital y la técnica productiva descentralizada se refuerza debilitando los derechos de los trabajadores. Nos guste o no, el elemento especulativo en el mercado de trabajo global se ha incrementado a la par que la inestabilidad de los estándares laborales.

Precisamente, las últimas actuaciones que se han realizado, por parte de la Confederación Sindical Internacional, se han auspiciado bajo el lema “*End Corporate Greed*”<sup>9</sup>. Los participantes han expresado serias preocupaciones por la ausencia de un verdadero diálogo social y la necesidad de un acuerdo marco global. De hecho, se ha de señalar que la Confederación Sindical Internacional y la Campaña de Ropa Limpia han presentado una acusación formal, ante el Defensor del Pueblo Europeo, solicitando la invalidación de la política comercial europea por no respetar los derechos humanos fundamentales, en particular, en lo referente a las políticas comerciales hacia Bangladesh<sup>10</sup>. “El Gobierno de Bangladesh necesita defender a los trabajadores y no simplemente someterse a las demandas de los poderosos propietarios de fábricas, muchos de los cuales son responsables de una explotación atroz”<sup>11</sup>. El objeto de esta queja es lograr que la UE envíe un mensaje muy claro a Bangladesh, de acuerdo con los compromisos que

8. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/supply-chains?lang=en>

9. A modo de ejemplo, aproximadamente más de 60 representantes del Consejo Sindical Mundial de 26 países se manifestaron en Bélgica (2018) sobre los inconvenientes que las empresas multinacionales están generando en las condiciones de trabajo. (IndustriALL Global Union and Building and Woodworkers International).

10. *Vid.* Reclamación al Defensor del Pueblo Europeo en [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/bangladesh\\_ombudsman\\_complaint\\_final\\_2018\\_06\\_06\\_clean.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/bangladesh_ombudsman_complaint_final_2018_06_06_clean.pdf). En el mismo sentido, La decisión europea del Defensor del Pueblo sobre la investigación conjunta de las reclamaciones 506-509-674-784-927-1381/2016/MHZ contra la Comisión Europea sobre una evaluación de impacto sobre los derechos humanos en el contexto del Acuerdo UE-Turquía.

11. Al respecto BROWN, R.C.; “Derechos laborales en la economía mundial. ¿Podrían los nuevos acuerdos comerciales y de inversión de los Estados Unidos promover las normas internacionales en Bangladesh?”, *Revista Internacional del Trabajo*, 135, núm. 3, 2016, pp. 413-420.

la propia UE ha asumido<sup>12</sup>. Dicha afirmación nos lleva a reflexionar sobre el hecho de que siendo la UE el mayor socio comercial de Bangladesh, ésta deba asumir la responsabilidad de garantizar que los trabajadores que fabrican la ropa de los europeos trabajen en condiciones de trabajo justo, seguro y saludable. En otras palabras, “Europa está comprometida a mantener las normas laborales de manera justa y consistente”<sup>13</sup>.

De esta manera, respetar los derechos humanos y los derechos fundamentales del trabajo por parte de las empresas transnacionales implica que, como redes globales, éstas deben garantizar una base universal de protección y defensa de los intereses de los trabajadores, independientemente de la ubicación donde se ejecute el proceso productivo y del ordenamiento jurídico al que se someten<sup>14</sup>. Como no podía ser de otra manera, estas premisas ya se advertían en el Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) sobre la importancia de lograr “un régimen de trabajo realmente humano” y evitar así, la explotación de trabajadores en países en vías de desarrollo. En estos escenarios de regímenes laborales con menor garantía jurídica se aprecia el predominio de ventajas competitivas y mayores prácticas de explotación laboral<sup>15</sup>. De ahí que se decida hacer uso del programa *BetterWork* para lograr unas relaciones de trabajo sólidas, lo que implica fomentar prácticas empresariales en términos de respeto a las normas internacionales del trabajo, a la igualdad de género y a la seguridad y salud en el trabajo, siendo, además, una decisión acertada sensibilizar a otras industrias de la región sobre los beneficios de adherirse al programa de trabajo decente<sup>16</sup>. Un ejemplo de ello, el Acuerdo de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Jordania<sup>17</sup>. Si se quiere acentuar, el proyecto

“Mejores fábricas para Camboya”. Recientemente, la asociación del sector textil de Camboya insta a la UE a conservar el programa *Everything But Arms* lo que implica que millones de camboyanos se encuentren fuera del umbral de la pobreza, particularmente, en el caso de las mujeres que representan el 80% de la mano de obra. Sobre las exigencias que los compradores hacen a sus proveedores se ha de acudir a los resultados de la Encuesta Global en la que se señala que más del 90% de los proveedores esperan que sus compradores les propongan un código de conducta, particularmente en sectores como el de la alimentación y el textil<sup>18</sup>.

De ahí que las grandes empresas transnacionales tiendan a beneficiarse de las oportunidades que ofrece la economía mundial, es decir, operan en países con ordenamientos jurídicos más laxos –economías de bajo coste y emplazamientos más productivos–<sup>19</sup>. Antes, el criterio de territorialidad y las barreras fronterizas fomentaban la demanda interna, el proceso productivo y la fuerza de trabajo se circunscribían al territorio nacional. Algunas voces han afirmado que el liberalismo multinacional acarrearía consecuencias para los trabajadores de sectores industriales desarrollados, éstos debían competir con un contingente de trabajadores con bajos salarios ubicados en países en vías de desarrollo<sup>20</sup>. A modo de ejemplo, en el sector textil el costo de la mano de obra derivado de la fabricación de una *T shirt* ronda, aproximadamente, los 0,2 €, en Sudamérica un plátano se vende a 13 peniques resultando el costo de la mano de obra 0,76 peniques<sup>21</sup>. Una cosa es cierta, la economía mundial no debe encontrarse monopolizada por las instituciones tradicionales de regulación dado que genera inestabilidad en los mercados<sup>22</sup>. Sin duda, el mercado de trabajo transnacional ha llegado a presionar a países en vías de desarrollo con el objeto de que abran sus mercados a productos de manufactura extensiva<sup>23</sup>.

De este modo, el nuevo modelo de derecho transnacional del trabajo y de la Seguridad Social necesita dotarse de herramientas de regulación –ya sean públicas o privadas– que ayuden a evitar posibles inferencias en los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, se antoja ineludible hacer referencia, en el marco de la UE, a lo dispuesto en el art. 21 del Tratado

12. Argumentos pronunciados por Sharan Leslie Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional. Vid. ITUC CSI IGB, Nota de prensa de 12 de junio de 2018. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/complaint-lodged-against-the?lang=en>
13. En boca de Paige Morrow, Directora Ejecutiva de la Clínica de Interés Público de la UE HEC-NYU.
14. Vid. “Puesta en práctica del marco de la Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar” en Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, Naciones Unidas, Nueva York, HR/PUB/11/04, 2011. En este sentido, recuérdese el informe de John Ruggie (2008) en el que se estableció los tres pilares que sirven de apoyo a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. En primer lugar, se señala la obligación del Estado de velar y proteger a sus ciudadanos frente a las violaciones cometidas por las empresas; en segundo lugar, se hace referencia a la RSE independientemente de su tamaño, sector o país en el que desempeñe su actividad y, por último, el derecho a la tutela judicial ante los tribunales competentes.
15. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; “El Derecho del Trabajo en la era de la globalización”, *Gaceta Sindical*, núm. 2, 2002, p. 166.
16. Disponible en <https://betterwork.org/>
17. OIT. “Estudios sobre el crecimiento con equidad. Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio”, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2013.

18. OIT. “Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results”, 2007, p. 9.
19. BECERRA RODRÍGUEZ, F.; “Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica”, *Innovar*, Vol. 18, núm. 32, 2008, p. 37.
20. NEARY, J. P.; *The Stolper–Samuelson Theorem*, Centre for Economic Policy Research, Londres, 2004.
21. Para mayor información, BananaLink en <http://www.bananalink.org.uk/infographics>.
22. POLANYI, K.; *The Great Transformation*, (1944), La Piqueta, Madrid, 1989, pp. 18-19.
23. STIGLITZ, J.; *Globalization and Its Discontents*, W.W. Norton, NY, 2002.

de la Unión Europea<sup>24</sup>, en virtud del cual, el citado artículo señala que las relaciones de la UE con los Estados no miembros se deberán ajustar a la defensa de los derechos humanos, al respeto a la dignidad humana, a la democracia y al Estado de Derecho.

Y es que, la idea que se tiene sobre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en los procesos de descentralización productiva, en numerosas ocasiones, se aleja de la realidad. Acudiendo a la casuística, muchas operaciones comerciales están diseñadas para fomentar la economía mundial y para obtener mayores beneficios empresariales y nacionales. Estas prácticas transnacionales de producción entran en conflicto con los intereses de los trabajadores, los sitúan en auténticas condiciones de vulnerabilidad, y con mayor frecuencia los trabajadores ven limitado su poder de representación colectiva<sup>25</sup>. Se ha de tomar en consideración, ya de entrada, que, en este contexto, pese a lo que pudiera entenderse, los acuerdos transnacionales no siempre traen beneficios por igual a las partes implicadas<sup>26</sup>. El deslinde fronterizo y la internacionalización de las empresas suele tener consecuencias negativas para los trabajadores<sup>27</sup>. Este es el caso de Bangladesh y Vietnam. Si un trabajador es despedido de la cadena de producción, este no volverá a conseguir trabajo con facilidad dado que los empresarios suelen incorporarlos en una lista de no admisión que, a su vez, difundirán entre las empresas filiales<sup>28</sup>. Hablamos, primordialmente, de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo<sup>29</sup>. Considérese que la imagen social

24. En sentido literal “La acción de la Unión en la escena internacional se basará en los principios que han inspirado su creación, desarrollo y ampliación y que pretende fomentar en el resto del mundo: la democracia, el Estado de Derecho, la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el respeto de la dignidad humana, los principios de igualdad y solidaridad y el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas (1945) y del Derecho internacional”.
25. OIT, en el informe “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, 2016, pp. 23-30.
26. Resulta de especial interés, PORTER, M. y KRAMER, M.; “Estrategia y sociedad vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa”, *Harvard Business Review*, 84 (12), 2006, pp. 42-56. En el mismo sentido, BALLVÉ, A. y DEBELJUH, P.; “Misión y valores”, Planeta, Buenos Aires, 2006.
27. OIT, “Individual Case Discussion on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, núm. 87”, 106.ª reunión, Ginebra, 2017.
28. Vid. Nota de prensa, SAFI, M.; “Bangladesh Factories Sack Hundreds After Pay Protests”, *The Guardian*, Dec. 27, 2016.
29. RASO DELGUE, J.; “Nuevos caracteres de las relaciones laborales en las cadenas mundiales de suministro”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.), *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Comares, Granada, 2018, p. 79. Vid. OIT, Comisión de Aplicación de Normas, 108.ª reunión, “Libertad de asociación

y ética de una empresa se hace patente en la sociedad ya que es en este contexto dónde se encuentran sus potenciales clientes. Sin entrar aquí en detalle, no está demás apuntar que en el sector del cacao algunos estudios han señalado que el comportamiento de las multinacionales responde de manera contraria a lo que dicen ser o hacer<sup>30</sup>. En numerosos casos, la identidad de la marca es engañosa y fraudulenta –Samsung ha sido demanda en Francia por presuntas violaciones de los derechos humanos, explotación laboral, trabajo infantil, etc.<sup>31</sup>–. En el mismo sentido, recuérdese, las protestas dirigidas hacia las multinacionales como Disney<sup>32</sup> y Nike (Pakistán 1996) a causa de las malas condiciones de trabajo en países en vías de desarrollo<sup>33</sup>. El debate social dio paso a un cambio en su estrategia comercial incorporando en su sistema de gestión un código de conducta ético en relación con la edad de los trabajadores y con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo –FY04 *Corporate Responsibility Report*, 2005<sup>34</sup>–.

En definitiva, el nuevo modelo de derecho transnacional del trabajo y de la Seguridad Social obliga a reforzar los ordenamientos jurídicos laborales. En numerosos casos, el poder colectivo de negociación se debilita siendo necesario que los Acuerdos Marco

y protección del medio ambiente. Convenio sobre el derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Ginebra, 2019.

30. Disponible en: [https://www.iisd.org/pdf/2014/ssi\\_2014.pdf](https://www.iisd.org/pdf/2014/ssi_2014.pdf)
31. Abril de 2019, un Tribunal de París acusó a la compañía electrónica France por publicidad engañosa. La empresa reconoció que sus trabajadores prestaban sus servicios expuestos a sustancias químicas tóxicas, acordando una compensación económica por los casos de enfermedad profesional debido a su incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral. Disponible en [https://translate.googleusercontent.com/translate\\_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=nmt4&tl=es&u=https://www.business-humanrights.org/en/france-samsung-electronics-indicted-for-misleading-advertising-re-alleged-labour-abuses-child-labour-in-china-s-korea-vietnam&usg=ALkJrhQxpN\\_rXEHf15vyoWZM04AH69wmQ#c190817](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=nmt4&tl=es&u=https://www.business-humanrights.org/en/france-samsung-electronics-indicted-for-misleading-advertising-re-alleged-labour-abuses-child-labour-in-china-s-korea-vietnam&usg=ALkJrhQxpN_rXEHf15vyoWZM04AH69wmQ#c190817)
32. La multinacional rompía relaciones comerciales con un fabricante asiático porque incumplía las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud laboral, horarios, etc.
33. Sobre un consumo socialmente responsable DUEÑAS, S. PERDOMO-ORTIZ, J. y VILLA, L.; “El concepto de consumos socialmente responsable y su medición. Una revisión de la literatura”, *Estudios Gerenciales*, 2014, pp. 287-295.
34. Disponible en: [https://translate.googleusercontent.com/translate\\_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=rmt4&tl=es&u=https://news.nike.com/pages/compliance&usg=ALkJrhi9Hqugy5R5ZDgnK\\_N\\_S4Tm77sH49](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=rmt4&tl=es&u=https://news.nike.com/pages/compliance&usg=ALkJrhi9Hqugy5R5ZDgnK_N_S4Tm77sH49). Sobre sus informes de responsabilidad social [https://translate.googleusercontent.com/translate\\_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=nmt4&tl=es&u=https://purpose.nike.com/&usg=ALkJrhi7OjTxra8G5cRmpny6u93FT7S3wQ#SustainableManufacturin](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=nmt4&tl=es&u=https://purpose.nike.com/&usg=ALkJrhi7OjTxra8G5cRmpny6u93FT7S3wQ#SustainableManufacturin).

Internacionales (en lo sucesivo, AMI) se construyan con elementos de eficacia jurídica. Los agentes que intervienen en estas prácticas empresariales deben actuar como líderes éticos en relación con el principio inspirador de toda la acción normativa de la OIT: "el trabajo no es una mercancía"<sup>35</sup>. Por esta razón, el mercado transnacional del trabajo debe ser normalizado mediante instrumentos de regulación jurídica, al tiempo que la diversificación de las relaciones de trabajo transnacional haga necesario, además, una regulación complementaria mediante la *soft-law*.

### 3. DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA (OUTSOURCING)

Así pues, y como era de esperar, la OIT elaboró un conjunto de directrices destinadas al ejercicio y a la práctica de la descentralización productiva. Estas líneas maestras quedaron recogidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)<sup>36</sup>. Aunque no hubo una disposición expresa, cuando se trata de garantizar los principios y derechos laborales, la Declaración vino a señalar que todos los Estados miembros de la OIT, independientemente de que hayan o no suscrito determinados convenios deben respetar los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo<sup>37</sup>. Esta cuestión es de enorme actualidad debido a que la omisión de tales principios ha venido siendo una constante en el mercado de trabajo transnacional resultando imputable ciertos incumplimientos empresariales relacionados con la igualdad de trato y discriminación, horarios de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva, protección de la maternidad, seguridad y la salud en el trabajo, mejora de las condiciones de la vida familiar y de trabajo, contratación conforme a las capacidades de los trabajadores, etc. Se trata, pues, establecer determinadas reglas que otorguen condiciones de trabajo más favorables para las personas trabajadoras. Por esta razón, algunas voces han cuestionado la necesidad de la "jurdificación transnacional"<sup>38</sup> en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con el objeto de garantizar condiciones de trabajo decente en marcos jurídicos menos proteccionistas.

35. *Vid.* OIT, Consejo de Administración, GB. 283/3/1, 283.ª reunión, Ginebra, 2002. En el mismo sentido, MONEREO PÉREZ, J.L., "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo *op. cit.*", 2014, pp. 544-570.

36. Conferencia Internacional del Trabajo, 86.ª reunión, Ginebra, 18 de julio de 1998.

37. En el aludido documento, párrafos 2 y 3.

38. AA.VV.; *Towards a Legal framework for Transnational Company Agreements*, Trade Unión Confederation, Bruselas, 2011, p. 408.

### 3.1. LA IMPORTANCIA DE TRABAJO DECENTE EN EL MARCO DE LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

Como se ha adelantado y es de sobra conocido por todos, la transnacionalización de las relaciones laborales ha aportado prosperidad en favor del mercado económico mundial. En este sentido, el ámbito funcional de la descentralización productiva trasciende el límite regional y altera el carácter tradicional de la relación *intra* para dar paso a la red de relaciones de trabajo supranacional. Más allá de la diversificación del mercado de trabajo y de estas redes de producción, lo cierto es que los trabajadores de la cadena de producción han soportado la pérdida de ciertas garantías en determinadas parcelas del Derecho del Trabajo<sup>39</sup>, principalmente contribuyendo al incremento de la desigualdad e injusticia social<sup>40</sup>.

A la vista de lo anterior, una importante iniciativa de la OIT en el ámbito transnacional se producía, por añadidura, a propósito de la denominada Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, denominada "Declaración sobre Empresas Multinacionales"<sup>41</sup>. Así pues, y sin ánimo de analizar de manera detallada el contenido y el alcance de la Declaración, el documento no hace sino recoger un conjunto de principios destinados a disuadir cualquier forma de vulneración relacionada con las condiciones de trabajo y de vida, haciendo especial hincapié en la importancia de cumplir con las normas internacionales en el trabajo. Y es por esta razón, que, a día de hoy, las nuevas iniciativas de la OIT<sup>42</sup> propongan fortalecer aquellos principios rectores promulgados

39. ZUBERO BEASKOETXEA, I.; "Trabajo y globalización", *Lan Harremanank*, núm.12, 2005, pp. 92-94. Véase también, BERZOSA ALONSO-MARTÍNEZ, C.; "Introducción a la globalización", *Gaceta Sindical*, 2002, pp. 13-15.

40. Véase, la Declaración de 2008 en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371206](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206)

41. Declaración adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 204.ª reunión. Ginebra (1977) enmendadas en su 279.ª (2000), 295.ª (2006) y 329.ª (2017) reuniones.

42. Así, el amplio abanico de iniciativas del centenario de la OIT que ayudarán a configurar un futuro del trabajo más inclusivo y sostenible abordan temas relacionados con el establecimiento de un grupo consultivo sobre el futuro del trabajo, la erradicación de la pobreza en el mundo a través de la buena gobernanza de los mercados de trabajo, acciones destinadas a fortalecer la igualdad de oportunidades y trato en relación con las trabajadoras, la transición justa y sostenible para reducir el nivel de emisiones de carbono, la mejora de la pertinencia de las normas internacionales del trabajo, la colaboración entre la OIT y las empresas y, finalmente la iniciativa sobre la gobernanza con el objeto de analizar el impacto que la Declaración de 2008 ha tenido sobre la Justicia Social. Véase, "Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito", OIT, Informe 1 (A)– Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013. CRUZ VILLALÓN, J.; "El futuro del trabajo y su gobernanza", *Temas Laborales*, 137, 2017, pp. 13 y ss.

en la Constitución de la OIT y en los Convenios internacionales. De manera que los acuerdos entre empresas multinacionales no deben sustraer responsabilidades jurídicas consagradas en las normas del trabajo ni suplir, por ejemplo, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, tal y como se ha señalado anteriormente<sup>43</sup>. Esto es, reafirmar la pertinencia de adhesión a los convenios fundamentales de la OIT en pro de trabajo decente. De esta manera, se avanza en la línea iniciada por la OIT en el sentido de seguir contribuyendo a la defensa de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, esto es, dotándolo de nuevos instrumentos normativos, entre otros, la adopción del reciente Convenio técnico sobre la violencia y el acoso (2019)<sup>44</sup>. Lo cierto es que gran número de acuerdos internacionales se encuentra dotados de los principios consagrados en los Convenios de la OIT. A modo de ejemplo, Endesa y Telefónica (2000) garantizando la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Dicho esto, a fin de alcanzar trabajo decente para todos<sup>45</sup>, la Declaración insistía en la necesidad de evitar las consecuencias negativas que los conflictos entre las empresas transnacionales podían generar en los intereses de los trabajadores<sup>46</sup>. Pero, yendo más allá, lo cierto es que la finalidad principal de la Declaración radica en contribuir, de manera positiva, al establecimiento de un derecho transnacional del Trabajo y de la Seguridad Social. Ahora bien, no es difícil advertir que lograr este efecto se antoja, cuando menos, incierto.

De ahí que sea preciso efectuar ciertas llamadas a la responsabilidad social y a los acuerdos éticos de empresa. Se intenta suplir, con estas herramientas de autogestión, las deficiencias que tradicionalmente se acometen por las redes globales. En particular, irregularidades e

43. MAIRA VIDAL, M.ª. M; “Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases para la negociación colectiva de ámbito supranacional”, *Lan Harremanak*, 2014, pp. 137-142.

44. OIT. Convenio núm. 190, sobre la violencia y el acoso. Adopción: 108.ª reunión CIT, Ginebra, 2019.

45. OIT. “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, 2016. En el mismo sentido, Recuérdese que “Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”. Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

46. MIÑARRO YANINI, M.; “Cien años de política normativa de la OIT: una vigorosa historia con futuro incierto”, *CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 434, 2019, pp. 5-20.

irresponsabilidades en relación con la defensa y protección de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, estos instrumentos de regulación autónoma deben ser configurados teniendo en cuenta lo dispuesto en las convenciones de la OIT, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. En este sentido, resulta especialmente notorio que en la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (2016) se señalara que el comercio es un componente de intercambio de bienes y servicios que facilita la implementación de un desarrollo sostenible y de trabajo decente.

Se ha de considerar que trabajo decente responde, en general, a los objetivos fijados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el pleno empleo y productivo y el Trabajo Decente (2015) –objetivo 8–, además de promover, desde luego, otros objetivos centrados en favorecer la industrialización inclusiva y sostenible. Adviértase, que el objetivo 8 no sólo hace referencia al pleno empleo, sino que invoca, de igual manera, a la calidad del mismo<sup>47</sup>. Y aquí coincidimos con las iniciativas llevadas a cabo por la OIT que se han centrado en desarrollar herramientas eficaces de apoyo y asistencia para que las empresas puedan garantizar los principios y derechos laborales en las cadenas mundiales de producción<sup>48</sup>. De acuerdo con ello, la OIT continúa su labor insistiendo en aquellas líneas de acción descritas en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. Es el caso visiblemente recogido en el informe de la OIT “*World Employment and Social Outlook: Trends 2018*” donde se muestra el porcentaje de empleo total presente en las cadenas mundiales de suministro y su relevancia en relación con los derechos de los trabajadores.

No obstante, deberá quedar claro que con el fin mitigar el déficit de trabajo decente en las cadenas mundiales de producción será necesario hacer referencia a los distintos instrumentos que el Pacto Mundial de Naciones Unidas ha emitido “*Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement*” (2020). Esta nueva aportación descansa sobre un *Kit* de herramientas que tiene por objeto ayudar a los proveedores y compradores en términos de asegurar, en las cadenas de suministro mundial, mejoras en las condiciones de trabajo. De esta manera, las empresas pueden dar respuesta a sus

47. Afirmación de la Directora General Adjunta de Políticas de la OIT, Sra. Deborah Greenfield.

48. En este sentido, los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, la campaña “50 por la libertad” y la Alianza 8.7 (campaña conjunta de las Naciones Unidas), entre otras. En el mismo sentido el Convenio núm. 144 y las Recomendaciones núms. 113 y 152 sobre la consulta tripartita.



estrategias respetando los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, por ende, contribuyendo positivamente a garantizar los derechos humanos y laborales de los trabajadores mediante trabajo decente<sup>49</sup>. El conjunto de herramientas ha sido elaborado por la Plataforma de Acción de las Naciones Unidas –empresas y socios de la ONU (OIT y UNICEF)–. Son colaboradores: SAP Ariba, el Gobierno de Suecia y el Departamento de Desarrollo Internacional de Reino Unido. Ni que decir tiene que la importancia de este *Kit* es que está diseñado para priorizar y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, así como salvaguardar de la pobreza a millones de personas<sup>50</sup>.

### 3.2 UN DECÁLOGO DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En supuestos muy concretos no es ajeno la adopción de un decálogo de conducta empresarial con el fin de colaborar en materia de responsabilidad compartida, es decir, distribuir beneficios y minimizar las pérdidas, costes o responsabilidades. A modo de ejemplo, el código de conducta mutuo entre el comprador y el proveedor bajo los criterios de la *Social Accountability International* –SAI es una entidad mundial no gubernamental que promueve la defensa de los derechos humanos y laborales y el desarrollo sostenible–. En tal sentido, el comprador contrae el compromiso de desarrollar e implementar una política de gestión relativa a la protección de los derechos humanos en la cadena de producción y, al mismo tiempo, evaluar el impacto de sus actuaciones en los grupos de interés. El objetivo es bien concreto, se trata de que el proveedor respete los derechos humanos y laborales en sus prácticas comerciales. De esta manera, se alcanza un acuerdo ético o de honor inspirado en el Programa de Trabajo Decente y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)<sup>51</sup>.

49. En palabras de Lise Kingo, CEO y la Directora Ejecutiva del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Nueva York, 25 de febrero de 2020.

50. Herramienta 1: La importancia del trabajo decente para todos; Herramienta 2: Comunicación de trabajo decente a los proveedores; Herramienta 3: Incorporación de trabajo decente en los procesos corporativos.

Disponible en [https://translate.googleusercontent.com/translate\\_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=nmt4&tl=es&u=https://sustainable-procurement.unglobalcompact.org/introduction/&usg=ALkJrhixbIKkX\\_BbvRnE87MnTMLaYQx5Vw](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&pto=nl&rurl=translate.google.com&sl=auto&sp=nmt4&tl=es&u=https://sustainable-procurement.unglobalcompact.org/introduction/&usg=ALkJrhixbIKkX_BbvRnE87MnTMLaYQx5Vw)

51. Con mayor detalle en: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=>

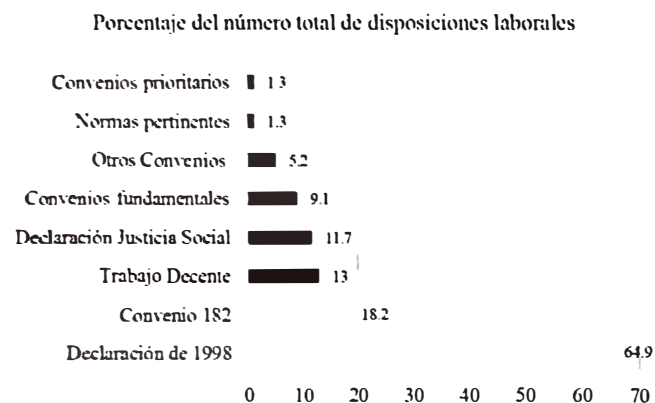
Una de las manifestaciones más claras del compromiso asumido por las partes implicadas en la red de producción transnacional son los AMI, instrumento regulador de las condiciones de trabajo supranacional. La UE los ha considerado como un compromiso o acuerdo alcanzado de manera recíproca entre los representantes de una empresa o grupo de empresas y una o varias organizaciones de trabajadores de distintos países en aras de mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas de las personas trabajadoras<sup>52</sup>. En el mismo sentido, la OIT los reconoce como “acuerdos negociados entre los trabajadores y la dirección que tienen un alcance transfronterizo” (2013). A modo de ejemplo, Acuerdo Marco Mundial sobre la RES de PSA Peugeot Citroën (2010), UNI-Telefónica Acuerdo Global (2014), Declaración conjunta del Comité de Empresa Europeo y la Dirección Central del Grupo Santander sobre el marco de las relaciones laborales para la prestación de servicios financieros (2011), Acuerdo Marco entre Sacyr, S.A. Federación Internacional de Construcción y Madera, y MCA-UGT (2014), Acuerdo Marco Global entre Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX, S.A.) e Industrial Global Unión relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de INDITEX (2019), Acuerdo Marco entre Dragados, S.A., la Federación Internacional de Construcción y Madera, CCOO FECOMA y MGA-UGT (2014), entre otros. Quizá sea necesario tomar nota de la importancia de estos acuerdos que, en ocasiones, se erigen como un instrumento de diálogo social transnacional en defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Para comprender la importancia de los AMI, nada mejor que acudir a recientes informes que señalan que, a día de hoy, y en defensa de los derechos de los trabajadores, existen más de 85 acuerdos comerciales que contienen cláusulas laborales relativas a la integración de interlocutores sociales en los procesos de negociación, promoción y respeto a las normas internacionales del trabajo, lo que representa más de 140 economías nacionales. No en vano, en las últimas décadas se han alcanzado un total de 302 acuerdos plurilaterales o bilaterales entre Estados o entidades en 2019, en cuyo seno se han ido incluyendo estipulaciones relativas a las normas internacionales del trabajo, en particular, sobre la mejora de las condiciones de trabajo –seguridad y salud laboral, tiempo de trabajo, salario, etc.<sup>53</sup>–.

52. Commission of the European Communities, 2008, p. 24.

53. Disponible en [https://www.wto.org/twp\\_s/region\\_s/region\\_s.htm](https://www.wto.org/twp_s/region_s/region_s.htm)

Figura. Instrumentos de la OIT en el seno de acuerdos internacionales



Fuente: Departamento de Investigaciones de la OIT. 2017

De esta manera, se ha contribuido decididamente a un incremento de cláusulas sociales y laborales que acuerdan, entre los agentes implicados, el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como el salario digno, la igualdad de oportunidades, la formación y promoción, sin alejarse, por supuesto, del sometimiento de la legislación vigente de cada región<sup>54</sup>. Son acuerdos en los que muchas de sus cláusulas son ejemplarizantes<sup>55</sup>. Sin embargo, se ha de admitir que en otros casos no sucede así, como podrá observarse.

En cualquier caso, y salvando lo mencionado, se ha de señalar que algunas multinacionales se vienen sometiendo al control de auditorías con el objeto de visibilizar y mostrar que sus actuaciones y decisiones son socialmente responsables y siguen los principios del Pacto Global de Naciones Unidas –*Global Reporting Initiative*, entidad internacional independiente en la presentación de informes relativos a la sostenibilidad<sup>56</sup>–.

54. PÉREZ DEL PRADO, D.; “Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT” en *El futuro del trabajo que queremos*, Vol. II, MEYSS, 2017, p. 6.

55. IBM, HP, Nestlé, Caterpillar, etc. Son códigos que han promulgado la defensa de los derechos humanos y laborales entre sus trabajadores y socios comerciales mediante sus prácticas de empresa.

56. Para mayor alcance, RG. Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, 2000-2006, GRI versión G4. En línea: <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRI4-Part2-Implementation>. Esta Guía proporciona directrices para la confección de memorias de sostenibilidad en aspectos económicos, sociales y ambientales, o lo que se ha denominado como “triple bottom line”. Prácticamente se trata de difundir su cuenta de resultados a sus *stakeholders*. En particular, en

el mismo sentido, la Red *International Certification Network*<sup>57</sup>. De esta manera, y a modo de ejemplo, resulta oportuno traer al texto la siguiente tabla sobre empresas certificadas por la *Social Accountability (SA8000)*<sup>58</sup> en representación de 60 países y 2.078.516 trabajadores –última actualización a 12 de febrero de 2020–. Y así, en la práctica, la SA8000 aborda las siguientes áreas: trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, salud y seguridad, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, prácticas disciplinarias, horas de trabajo, remuneración y sistema de gestión.

Tabla. Empresas certificadas según tamaño.

Trabajadores empleados	Número de empresas	% Total
1 – 25	747	17.1%
26 – 100	1385	31.6%
101 – 250	864	19.7%
251 – 500	553	12.6%
501 – 800	276	6.3%
801 – 1200	184	4.2%
1201 – 2000	139	3.2%
2001 – 3000	93	2.1%
3001 – 6000	81	1.8%
6001 – 10,000	28	0.6%
10,001 – 15,000	9	0.2%
15,001 +	8	0.2%

Fuente: Datos obtenidos del informe de certificación SAAS<sup>59</sup>

el ámbito social, se abordan aspectos relacionados con las prácticas laborales y trabajo decente, esto es, empleo, seguridad y salud, formación y educación; en el ámbito de Derechos humanos: la no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso y obligatorio, derechos de los indígenas, etc.

57. MORENO, R. E.; *Gestión y comunicación de la Responsabilidad Social de Empresarial: claves para un desarrollo competitivo y sostenible*, Forética, Cinca, Madrid, 2006, p. 91.

58. En particular, certifica criterios relacionados con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con las normas internacionales del trabajo.

59. Se puede acceder al informe completo de datos a través de <http://www.saasaccreditation.org/certifacilities>

#### 4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA O LA TRIPLE BOTTOM LINE

Para analizar con detalle este tema será necesario acudir a la definición que el famoso economista (Bowen, 1953) da sobre la Responsabilidad Social Corporativa (en lo que sigue, RSC). El autor señala que la función principal de la RSC consiste en generar bienes y servicios a la sociedad sin poner en peligro los recursos futuros<sup>60</sup>. El término debía de adquirir mayor contenido a lo largo de tres décadas, incorporando un nuevo elemento propicio para ello, la participación de los *Stakeholders*, agentes éstos que interactúan en el desarrollo de sus operaciones empresariales –trabajadores, clientes, proveedores– para concluir, años más tarde, en un nuevo pronunciamiento que perfeccionaría el concepto dándole un nuevo reconocimiento, la Responsabilidad Social de la Empresa (en lo que sigue, RSE): la empresa debe responsabilizarse de los efectos que sus acciones y decisiones pudieran tener en sus trabajadores, clientes o en la sociedad (Druker, 1996)<sup>61</sup>. En consecuencia, la Comisión Europea dio un nuevo sentido al término definiendo la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con los interlocutores sociales”<sup>62</sup>. El contenido se expresa en su terminología. De esta manera, la responsabilidad social de una empresa suele aproximarse a acciones orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, favorecer prácticas profesionales a los trabajadores y sus familiares, facilitar la contratación de

determinados colectivos menos favorecidos o bien, participar en el desarrollo comunitario mediante planes de acción social, etc.<sup>63</sup>. Así, se pretende hacer de UE un referente de excelencia de la RSE<sup>64</sup>. Naturalmente, y corolario a lo anterior, se ha de precisar que la cuenta de triple resultado –social, ética y medioambiental– no exige a la empresa del cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes. De hecho, la acción socialmente responsable comienza con el cumplimiento de la ley y la defensa de los derechos humanos.

Así pues, ¿compete a los Estados regular y fiscalizar las actividades extraterritoriales que realizan las empresas de su jurisdicción? En principio indicaríamos que no, cosa distinta es que atiendan a los actos ilícitos que sus empresas nacionales cometen extramuros, sobre todo si el Estado brinda su apoyo a la empresa. En no pocas ocasiones, el Estado forma parte de transacciones multinacionales en calidad de propietario, inversor<sup>65</sup>, abastecedor o promotor –a modo de ejemplo, algunas empresas holandesas de propiedad estatal–<sup>66</sup>. En realidad, la protección de los derechos humanos y laborales y las prácticas socialmente responsables se erigen como un débito universal independientemente de la capacidad de los Estados. En este sentido, Naciones Unidas ha manifestado que las empresas deben actuar de manera ejemplarizante ante la sociedad, cumpliendo con el ordenamiento jurídico de cada país, es decir, procurando que sus transacciones comerciales no vulneren los derechos humanos y libertades públicas. De forma que estos principios rectores deben encontrarse omnipresentes en las relaciones laborales, incluidas las transnacionales, independientemente de su tamaño, sector, estructura y propiedad. En cualquier caso, la defensa con éxito de los derechos humanos y laborales, evidentemente, no debe limitar su ámbito de aplicación en el marco transnacional. También se ha de incluir a las PYMES –generalmente, con condiciones de trabajo inseguras y precarias–. Aproximadamente el 9% de éstas, se encuentran inmersas en la economía informal. Muchos

60. R. BOWEN, H.; *Social Responsibilities of the Businessmen*, University of Iowa Press, Iowa City, 2013, pp. 6-7.

61. De esta manera, la norma ISO 26000 (*International Organization for Standardization*) define la RSE como la obligación moral que resulta de una organización por los impactos de sus decisiones o actividades en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y responsable. Fue elaborada en 1947 tras la Segunda Guerra mundial. Su principal objetivo es la estandarización de normas de seguridad y productos para empresas internacionales. En particular, en España su miembro es la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). En 2012 emerge en España la Norma UNE-ISO 26000 sobre responsabilidad social, siendo ésta una guía estándar internacional UNE-ISO 26000:2012 (capítulo 1. Objeto y campo de aplicación; capítulo 2. Términos y definiciones; capítulo 3. Comprender la responsabilidad social; capítulo 4. Principios de la responsabilidad social; capítulo 5. Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas; capítulo 6. Orientación sobre materias fundamentales de responsabilidad social; capítulo 7. Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización. De interés, WOOD, D. J.; “Measuring Corporate Social Performance: A Review” *International Journal Management Reviews*, 12 núm. 1, 2010, pp. 55-60.

62. COM (2001) 366 final, de 18 de junio, “Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, Bruselas, p. 7.

63. BARAÑANO CID, M.; “Contexto, concepto, y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: una aproximación sociológica”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27, núm. 1, 2009, pp. 19-23.

64. (COM 2006) 136 final. ALONSO SOTO, F.; “Estrategia Europa de la responsabilidad social de las empresas”, *RMTS*, núm. 62, 2006, pp. 79-108.

65. *Vid.* Propuesta de Reglamento Europeo y del Consejo sobre los documentos de datos fundamentales relativos a los productos de inversión. COM (2012) 352 final, de 3 de julio.

66. En este sentido: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-financien> Asimismo, China promulga la RSE en empresas estatales para la presentación de informes que garanticen la defensa de los derechos humanos y laborales. *Vid.* “Instructing opinions about central State-owned enterprises fulfilling social responsibility”, 2008.

trabajadores suelen tener empleos informales en empresas formales<sup>67</sup>. Y es que, en concordancia con la economía social de mercado procede pues, la ejecución de acciones éticas y socialmente responsables reforzando, con ello, la protección de los derechos humanos, civiles, económicos, sociales y culturales<sup>68</sup>.

Indiscutiblemente, la realidad del mercado de trabajo transnacional es bastante más compleja y heterogénea. Este último enfoque viene a reforzar la idea que existe en un amplio consenso doctrinal, también gubernamental, al menos en el plano comunitario, sobre la necesidad de recomendar la adopción de acuerdos o tratados de empresas derivados de la RSE frente a la vulneración de los derechos humanos y laborales. Es este el caso de Australia. Concretamente, se ha propuesto una nueva regulación para evitar la esclavitud moderna en las cadenas de suministro mundial<sup>69</sup>. Conviene recordar, que muchas mejoras y acuerdos han surgido de la iniciativa responsable por parte de la sociedad, de los trabajadores y de algunas empresas que reconocen la importancia de los criterios de la responsabilidad social. Tampoco debemos olvidar la labor de fiscalización llevada a cabo por organismos como el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos y, en menor medida, por la opinión pública.

No obstante, lo anterior, la RSE no siempre ha logrado dar una respuesta amplia y satisfactoria a los esfuerzos realizados en defensa de los derechos de los trabajadores, particularmente, en las aldeas productoras y cooperativas de cacao en Costa de Marfil en relación con el trabajo infantil y el trabajo forzoso, de conformidad con los Convenios de la OIT sobre el trabajo

forzoso (núm. 29) y sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105) y su protocolo de 2014. Partes implicadas en estas cadenas mundiales de producción han manifestado que las actuaciones de RSE en este sector han sido casi imperceptibles, tanto que, la imagen corporativa de muchas multinacionales relacionadas con el cacao se aleja, de manera extraordinaria, de la imagen social que dicen abanderar como prestigio y valor añadido de sus productos<sup>70</sup>. La confrontación de intereses diversos es patente, por ende, las actuaciones socialmente responsables no quedan garantizadas. Continuando con el estudio de caso de Costa de Marfil, el salario normalizado por el Gobierno corresponde a un tercio en relación con la cantidad necesaria para entenderlo como un salario digno. Al mismo tiempo, se suma a ello, otras carencias relacionadas con el acceso a la información, participación y libertad de expresión<sup>71</sup>. Esto supone que muchos trabajadores suelen ampliar la jornada de trabajo para satisfacer las necesidades básicas<sup>72</sup>. En el mismo sentido, las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras relacionados en la industria del Ratan, Yakarta. La RSE poco a aportado en este sector, los trabajadores suelen trabajar a domicilio y los códigos éticos no suelen recoger esta figura a efectos de proteger a los trabajadores a domicilio. Las acciones de responsabilidad implantadas en estas empresas, en muchos casos, no responde a los criterios definidos en trabajo decente con lo cual los trabajadores quedan completamente desprotegidos<sup>73</sup>.

A esto hay que sumar los comentarios de expertos sobre el borrador revisado (2019) del Tratado sobre empresas y derechos humanos<sup>74</sup>. En primer lugar, se plantean si el término “abuso” se encuentra enmarcado en el ámbito político o, por el contrario, si la definición lingüística del término

67. Vid. OIT. “Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo”, 104.ª reunión, Ginebra, 2015. En el mismo sentido, “Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Rights”, 2016. Plan de Acción Nacional para implementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. El gobierno de Reino Unido ha adoptado este Plan de Acción orientado a sus empresas con el objetivo de respetar los derechos humanos y laborales en su actividad comercial. Disponible en [www.gov.uk/government/publications](http://www.gov.uk/government/publications). Vid. Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

68. Vid. Naciones Unidas, A/HRC/17/31, Distr. general, de 21 de marzo de 2011. Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, 17.º período de sesiones, Tema 3 de la agenda, Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo, “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”. Es oportuno señalar, a su vez, el documento ZERO DRAFT (2018) Instrumento sobre un marco de derechos humanos internacionales en relación con las actividades de empresas transnacionales y otras empresas comerciales.

69. SINCLAIR, A.; “Tackling modern slavery nor a matter of legal compliance”, Legal updates/Human Rights, *Law, Society of NSW Journal*, ISSUE, 53, 2019, pp. 86-87.

70. Sobre responsabilidad social como imagen, LINK LAZO, F.; Responsabilidad social empresarial, ¿cambio o imagen renovada?, Légete: *Estudios de comunicación y sociedad*, núm. 6, 2006, p. 113. “La responsabilidad social como valor añadido: La RSC y la RSE contribuyen a reforzar la imagen de las empresas”, *Publicistas de la publicidad, la comunicación y el marketing*, núm. 233, 2010, pp. 18.23; CORONAS J.; “La RSC también es rentable: la responsabilidad social corporativa ha dejado de ser una cuestión de imagen para ofrecer rentabilidad a las empresas que muestran su lado más humano”, *Emprendedores: las claves de la economía y el éxito profesional*, núm. 178, 2012, pp. 94-95.

71. Vid. “Empty Promises: The Failure of Voluntary Corporate Social Responsibility Initiatives to Improve Farmer Incomes in the Ivorian Cocoa Sector”, *Business & Human Rights Resource Centre*, 2019.

72. OIT. Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, 2014. Documento para el debate en el Foro del diálogo mundial. Department de Actividades Sectorial.

73. OIT. Employment relationships and working conditions in an IKEA rattan supply chain, 2015.

74. Vid. Legally Binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, OEIGWG, Chairmanship revised draft, 2019.

sirve para evitar el quebrantamiento de los derechos humanos desde una perspectiva netamente jurídica, es decir, “vulneración”. La distinción semántica sobre el término en cuestión ha dado lugar a una pérdida de garantías relativas a la defensa y protección de los derechos humanos y laborales en esta modalidad de producción descentralizada<sup>75</sup>.

Detallar con esmero los contenidos y acciones éticas y responsables de las empresas multinacionales sobrepasa los límites impuestos en este trabajo. Sin embargo, y sin ánimo de exhaustividad, se ha de señalar que en 2017 el Consejo Social y Económico de los Países Bajos consensuó un conjunto de acuerdos sobre acciones empresariales socialmente responsable de aplicación en las cadenas de suministro mundial<sup>76</sup>. En la práctica, el sector textil holandés ha venido descentralizando su producción para emplazarla en países como Turquía y Bangladesh. Concretamente, una práctica socialmente responsable ha quedado recogida en el AMI sobre prendas y textiles sostenibles, en virtud del cual se señala que las empresas e instituciones firmantes se comprometen a respetar los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es más, en el tercer año posterior a la firma las empresas signatarias se comprometerían a hacer público cuáles han sido los riesgos derivados de su implantación y que medidas preventivas tomarían al respecto<sup>77</sup>.

Dicho esto, toca ahora insistir en la necesidad de abordar un nuevo enfoque de gestión socialmente responsable ya sea, público o privado, en materia de protección de los derechos laborales como instrumento de garantía para afrontar con éxito los retos del nuevo mercado de trabajo transnacional. Es decir, introducir un compromiso público, de respetar y acatar los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de producción. Es evidente que cada vez más nos encontramos ante una dependencia recíproca entre las empresas transnacionales y los países en vías de desarrollo. Un ejemplo paradigmático en relación con lo anterior es la aprobación por España del Plan de Acción Nacional de Empresa y

75. Art. 1.2 del borrador, por violación o abuso de los derechos humanos se entenderá “todo daño cometido por un Estado o una empresa, mediante actos u omisiones en el contexto de actividades comerciales, contra cualquier persona o grupo de personas, individual o colectivamente, incluyendo lesiones físicas o mentales, emocionales de sus derechos humanos, incluido el derecho al medio ambiente”.
76. A modo de ejemplo, una coalición de empresas de Holanda ha firmado un acuerdo de RSE, de ámbito internacional, destinado al sector textil y de la confección, acordando que sus prácticas comerciales deben proteger y respetar los derechos humanos y laborales, en especial, todos aquellos relacionados con el trabajo infantil, forzoso, el derecho a la negociación, a la seguridad y la salud en el trabajo, el medioambiente, etc. Disponible en <https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile>
77. La fiscalización y evaluación comenzó en julio de 2019.

Derechos Humanos (2017) cuya finalidad reside en implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos en el ámbito internacional. Del contenido se desprende el deber y el compromiso por parte de las empresas de actuar con la diligencia debida, es decir, evitar lesionar los derechos de terceros y minimizar los impactos adversos provocados por sus transacciones comerciales. Iniciativa ésta censurada, por parte de la doctrina, por abordar, en su mayoría, medidas destinadas exclusivamente a la formación y sensibilización<sup>78</sup>.

A modo de encomienda, la reducción de las prácticas ilícitas en las cadenas de suministro mundial debería venir acompañadas de una menor participación de actores en estas redes comerciales, es decir, limitar el número de intermediarios y reconocer la eficacia de los proveedores locales<sup>79</sup>. A la par, se debería reforzar el compromiso socialmente responsable entre las partes intervinientes en las cadenas mundiales de producción, con el objeto de garantizar no sólo la obtención de beneficios sino también la implementación de los criterios de diligencia debida. Esto podría pasar por apoyar, por ejemplo, a las cooperativas locales en la mejora de sus condiciones de trabajo. De esta manera, se haría menos atractiva el acceso a sectores informales en zonas transfronterizas<sup>80</sup>.

Como se ha señalado, con objeto de obtener mejor posicionamiento en el mercado y mayor competitividad –“dumping social”– por parte de las empresas transnacionales, las mercantiles suelen incurrir en incumplimientos contractuales debido al vacío de regulación específica<sup>81</sup>. Adoptar un acuerdo marco o código de actuación transnacional que se adapte con flexibilidad al marco jurídico multinivel, no es tarea fácil. Éstos no son de igual forma reconocidos fuera de su jurisdicción, ya sea por la diversidad cultural, causal o por los intereses locales. Lo que ocurre es que las diferencias lingüísticas, los procedimientos o la cultura de los países de destino pueden entrar en conflicto con la multinacional e incidir negativamente en los intereses de los trabajadores. Es cierto que en tal caso el origen contractual del acuerdo da posibilidad a que se pueda recurrir mediante el Derecho

78. Vid. Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, Gobierno de España.
79. KAKU, R.; “La senda Kyosei”, *Harvard Business Review*, Vol. 83, núm. 8, 2005, pp. 77-79.
80. ROJAS RIVERO, G. P.; “Trabajadores transfronterizos: Artículo 84: autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos”, en *Comentarios al Reglamento de extranjería* (RAMOS QUINTANA, M.I. y ROJAS RIVERO, G.P. coords.), 2007, pp. 519-521.
81. DEL REY GUANTER, S.; “Las relaciones de trabajo y empresas multinacionales”, AA.VV., *Globalización económica y Derecho del Trabajo* (GARCÍA MURCIA, J. coord.), Consejería de Industria y Empleo, 2006, pp. 20 y ss.

Privado Internacional<sup>82</sup>. De ese modo, sirven de referencia ciertos acuerdos y códigos internacionales, algunos tan antiguos como el Código de conducta para empresas transnacionales de la ONU, el *International Chamber of Commerce* (1972), el Código para el marketing de sustituto de la leche materna de la OMS (1981), el Acta de Helsinki (1975) o las Orientaciones para empresas multinacionales (OCDE), entre otros. Más allá, el novedoso *Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement* como se ha señalado anteriormente.

## 5. EL ÁMBITO PRIVADO: CÓDIGOS DE CONDUCTA O *SOFT LAW*

Como se ha advertido, el mercado de trabajo contemporáneo ha superado con creces la capacidad de regulación de las instituciones gubernamentales, tanto a nivel nacional como internacional. La ausencia, déficit de regulación o inadecuación del ordenamiento jurídico internacional sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo transnacional ha desencadenado en una demanda social de gran calado. En consecuencia, surge la necesidad de compensar el impacto y la erosión del liberalismo del mercado global<sup>83</sup>. En concreto, se han declarado situaciones atípicas en las relaciones de trabajo transnacional que hacen que, junto con las pocas ratificaciones o adhesiones a las normas internacionales del trabajo, surjan otras vías de regulación o gobernanza justa para las cadenas mundiales de producción. De modo que, en términos de gobernanza, las cadenas mundiales de suministro han fortalecido su capacidad de regulación autónoma desde ordenamientos renovados, tanto a nivel mundial como regional. Así, sin entrar en detalles, las dificultades de una regulación internacional entre empresas multinacionales explican por qué, los códigos de conducta y otras formas de gestión empresarial –auditorías, certificaciones, informes, etc.– forman parte del ordenamiento laboral<sup>84</sup>. Si se quiere subrayar, parece lógico que las futuras novedades legislativas se vinculen, necesariamente, a las relaciones laborales de ámbito transnacional<sup>85</sup>.

Por tanto, es momento de dar cabida a ciertos instrumentos de autorregulación en el seno del derecho transnacional que, si bien no son normas jurídicas, son herramientas de gestión *soft law* que promueven prácticas laborales respetuosas. Se puede afirmar que los códigos de conducta son la base en la que se asientan los acuerdos marcos, es decir, se produce la evolución del pacto unilateral a pactarse con los representantes de los trabajadores<sup>86</sup>.

De esta manera, acudimos a la regulación autónoma –la responsabilidad social y las herramientas que de ella se derivan como los códigos de conducta o códigos éticos–. En el mismo sentido, iniciativas sectoriales, nacionales o internacionales<sup>87</sup> e iniciativas multilaterales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, sin fuerza vinculante<sup>88</sup>, los Principios Rectores de Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (1976)–<sup>89</sup>. A modo de ejemplo, el código 6.0 *Responsible Business Alliance. Formely the Electronic Industry Citizenship Coalition* (2018) cuyas cláusulas se han desarrollado teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. En cualquier caso, la promoción de trabajo decente a través de estos instrumentos internacionales no deja de ser un propósito de intenciones<sup>90</sup>. Y es que, la fragmentación del mercado de trabajo y el avance de las conocidas redes mundiales de producción ha visibilizado un escenario que no siempre resulta idóneo –numerosas cadenas mundiales de suministro operan en

82. ALES. E. y VERRECHIA G.; “Transnational: The emerging multifaced dimension of industrial relations”, en S. Leonardi, *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalism of industrial relations?* Instituto di Ricerche Economiche e Sociali, 2012, pp. 29-30.
83. Reuniones llevadas a cabo por el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio y el Banco Mundial.
84. Desde el punto de vista económico, Vid. TRUÑÓ i GUAL, J. y RIALP CRIADO, J.; “La responsabilidad social corporativa: gestión empresarial de un activo intangible”, *Revista de contabilidad y dirección*, núm. 7, 2008, pp. 163-165.
85. Sobre la crítica del liberalismo económico y los movimientos sociales en Inglaterra debido al desarrollo de la economía de mercado mundial, POLANYI, K.; *The Great Transformation*, op. cit., pp. 1-2.

86. BAYLOS GRAU, A.; “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak*, 2005 I, pp. 103-138.
87. GEREFFI, G. Y LEE, J.; “Economic and social upgrading in global value chains and industrial clusters: Why governance matters”, en *Journal of Business Ethics*, Vol. 133, núm. 1, 2016, p. 27.
88. Así pues, el Pacto Mundial, de reconocimiento universal, se estructura sobre la base de diez principios de los cuales, cuatro de ellos versan sobre aspectos laborales: las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; la erradicación del trabajo infantil y, por último, la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
89. De igual manera, estas directrices forman un conjunto de orientaciones en materia laboral como: la libertad sindical, la negociación colectiva, la información a los trabajadores y a sus representantes, el cumplimiento y respeto al ordenamiento jurídico de los países anfitriones, la seguridad y la salud en el trabajo, formación y cualificación profesional idónea, la sectorialización como treta o engaño para dificultar la acción negociadora, etc. Otros pronunciamientos sobre iniciativas comunitarias de la mano de BLANCO PRIETO, A.; “Iniciativas comunitarias en materia de Responsabilidad Social Empresarial”, *Revista de Fomento Social*, núm. 64, 2009, pp. 230-257.
90. Entre los códigos específicos más significativos: Orientaciones para la inversión internacional (1972) y la Declaración tripartita relativa a empresas multinacionales y política social emanada de la OIT (1977).

países donde se vulnera, como poco, los principios y derechos fundamentales del trabajo<sup>91</sup>.

Tanto es así, que se podría afirmar que los instrumentos de autorregulación *soft-law* refuerzan, en numerosos casos, el cumplimiento de las normas internacionales<sup>92</sup>. No está demás recordar la figura de los AMI-instrumento, *quasi* jurídico, negociado entre una empresa multinacional y una Federación Sindical Internacional con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que las compañías respetan los mismos derechos fundamentales en todos los países en los cuales operan<sup>93</sup>. Preciando esto, se ha de señalar que el código de conducta es una herramienta que complementa, no sustituye en ningún caso la legislación vigente, nacional o internacional. Son directrices empresariales de gestión ética y responsable que facilitan la cooperación y el buen desarrollo de la actividad empresarial<sup>94</sup>. No solo mediante principios éticos destinados a sus grupos de interés externos, sino que también se construyen abordando obligaciones laborales vinculantes para los trabajadores, incluso atribuyendo acciones de comportamiento ético a los empleados. Es necesario, por tanto, volver la mirada a instrumentos de ámbito internacional que han favorecido y orientado a las organizaciones empresariales en la consecución y promoción de defensa de los derechos de los trabajadores<sup>95</sup>.

Dicho esto, ¿en qué medida la autoregulación puede armonizar este ecosistema de redes mundiales de producción? En primer lugar, se ha de partir de la voluntariedad o disposición facultativa de la mercantil para confeccionar estos códigos de conducta, la empresa se somete libremente a ellos con poder para autorregular sus acciones. Estos instrumentos de *soft law* confeccionados por las empresas, en numerosos casos, propugnan el establecimiento y defensa de los derechos colectivos. En este sentido, el Código Básico de Comercio Ético. (*Ethical Trading Initiative, ETI*) *Respect*

91. GÁRATE CASTRO, J.; "Descentralización productiva y Derecho del Trabajo", en *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cinca, Madrid, 2018, p. 31.
92. VALDÉS DAL-RÉ, F.; "Soft-law, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado", *RL*, núm. 4, 2005, pp. 37-40.
93. A modo de ejemplo, se trae a colación una relación de Acuerdos Marco Internacionales contraídos por empresas españolas: Telefónica, Endesa, Inditex, FCC, OHL, Ferrovial, Codere, Meliá, Acciona, Dragados, Sacyr, Gamesa. Datos obtenidos del Reposito Digital del Proyecto de Investigación DER 2011-23190. Vid. [http://diarium.usal.es/rse\\_multinacionales/acuerdos-marco-internacionales](http://diarium.usal.es/rse_multinacionales/acuerdos-marco-internacionales)
94. BAYLOS GRAU, A.; "Códigos de conducta...", *op. cit.* pp. 103-110. GONZÁLEZ PÉREZ, J.; "De la ética al Derecho en la reglamentación de la actividad empresarial", (Homenaje a Manuel Alonso Olea), *Liber Amicorum*, Civitas, Madrid, 2003, pág. 61.
95. OIT. *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 4.ª ed., 2019.

*for workers worldwide* o, el Código bilateral de inversión de Noruega (2007). De otro lado, debe ser contemplada una segunda opción, con seguridad la más importante, la normalización internacional de las condiciones de trabajo en las denominadas redes globales de producción<sup>96</sup>.

De esta manera, el empresario transnacional se dota de poderosos instrumentos reguladores –transferencia de la norma estatal a las autónomas<sup>97</sup>–, es decir, ceder mecanismos tradicionales de regulación –*hard-law*– por normas de autorregulación –*soft-law*–.

Este es un intercambio típico en estas prácticas transnacionales, sin embargo, cabe señalar que, aunque la empresa realice acciones de responsabilidad social en origen, esto no significa que no desarrollen operaciones ilícitas en relación con otros países<sup>98</sup>. Algunas voces, incluso, han señalado que mediante los códigos de conducta se tiende a no hacer visible el conflicto incidiendo, de esta manera, en los derechos de los trabajadores<sup>99</sup>. Por supuesto, la confección del código de conducta se elabora a parte de la negociación colectiva –aunque a día de hoy son varios de códigos que se configuran a partir de acuerdos negociados, por ejemplo, INDITEX y la Federación Internacional FITTVC y FITEQA y CCOO<sup>100</sup>–, su naturaleza unilateral así lo dispone, es una manifestación expresa del poder de dirección del empresario. Por lo tanto, partimos de un código de actuación interno de difícil exigencia a terceros externos.

96. BECERRA RODRÍGUEZ, F.; "Las redes...", *op. cit.*, Vol. 18, núm. 32, 2008, p. 37.
97. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; "Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el derecho del trabajo", *REDT*, núm. 148, 2010, pp. 1-3. En el mismo sentido MAIRA VIDAL, M.ª. M.; *La dimensión internacional de la Responsabilidad Social Empresarial. Actores y disputas en el contexto de la economía neoliberal globalizada*, Bomarzo, Albacete, 2015; TOBLAS OLARTE, E.; "La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa" *REDUR*, 15, 2017, pp. 111-121; MARTÍN-ORTEGA, O.; *Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en el Derecho Internacional*, Bosch Editor, Barcelona, 2008, p. 120.
98. SANGUINETI RAYMOND, W.; "La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales", *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Cinca y CCOO, Madrid, 2008, pp. 447-448. En el mismo sentido, PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.; "La dimensión transnacional de la responsabilidad social empresarial", en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., dir.), *Dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2014. Sobre la defensa de los derechos del trabajador en la esfera internacional LANTARÓN BARQUÍN, D.; *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El "trabajo decente" como telón de fondo*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 105-113.
99. AA.VV. "From Conflict to Regulation: The Transformative Function of Labour Law", en G. Davidov, y B. Langille (Eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, pp. 344-363.
100. Rural Servicios Informáticos, S.C. y CCRTV (2006).

La vulneración empresarial de su código acarrearía una sanción social por parte de sus *stakeholders*. De igual manera, los códigos de conducta pueden elaborarse según los marcos normativos fijados por el Estado o bien, siguiendo las pautas de RSE hechas por las federaciones internacionales de industriales o por organizaciones como la OIT, ONU, OCDE, etc. A modo de ejemplo, el Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección<sup>101</sup>. Quiere esto decir que, además del Derecho aplicable, la mercantil deberá cumplir con las obligaciones que ha asumido voluntariamente.

Por otro lado, la doctrina asevera que la autorregulación sirve de vía para acomodarse al contexto internacional cuando las normas entre países colisionan<sup>102</sup>. Esto ha favorecido, como ya se ha mencionado, la confección de mecanismos de gobernanza *soft law*<sup>103</sup>. Sin más, pensemos en el caso del derecho a la negociación colectiva, con frecuencia existe dificultad o problemas de implementación que admite a los agentes implicados la utilización de mecanismos idóneos para el diálogo social<sup>104</sup>, bien por relaciones inestables o irregulares, o bien porque un agente interactúa simultáneamente con varias empresas y cada una de ellas se somete a su AMI<sup>105</sup>. Evidentemente existen dificultades de técnica jurídica por eso encontrar una solución homogeneizadora que beneficie a las partes implicadas es substancial. A fin de cuentas, estos singulares ámbitos de regulación pueden transformar la gobernanza social y económica a la vez de fomentar el cumplimiento de las normas internacionales. Tanto que ha reunido a organizaciones empresariales, sindicales y a organizaciones no gubernamentales, en principio antagónicas, con el objeto de aunar esfuerzos dirigidos a respetar las normas internacionales

101. De interés. BOE núm. 244, de 9 de octubre de 2008.

102. DAUGAREILH, L.; "La responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica", *CRL*, núm. 27, 2009, pp. 77-78. En el mismo sentido, APARICIO TOVAR, J.-VALDÉS DE LA VEGA, B., "La responsabilidad social empresarial como gobernanza democrática de la empresa global", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J.-VALDÉS DE LA VEGA, B., *dirs.*), *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Bomarzo, Albacete, 2011.

103. CORREA CARRASCO, M.; "Derecho del Trabajo y responsabilidad social empresarial ante los retos de la globalización", *REDT*, núm. 154, 2012, pp. 1-3. (versión electrónica).

104. A modo de ejemplo, el "Proyecto piloto regional para la promoción del diálogo social", Asimismo, el pasado 27 de septiembre de 2016 tuvo lugar la Conferencia Ministerial sobre Empleo y Trabajo en el marco de la UE para el Mediterráneo. BARTELS, L.; "A legal analysis of human rights clauses in the European Union's Euro-Mediterranean association agreements", *Mediterranean Politics*, Vol. 9, núm. 3, 2004, pp. 368-371.

105. GARCÍA NINET, I.; "La Responsabilidad Social de las Empresas en la negociación colectiva a nivel estatal (de junio de 2011 a mayo de 2012) en AA.VV. *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, pp. 160-167.

en relación con el mercado de trabajo –respetar salarios dignos, favorecer la acción sindical, garantizar la seguridad y salud en el trabajo, etc.– A su vez ha venido a impulsar la defensa y protección de los derechos laborales de millones de trabajadores. Las fuerzas políticas, las organizaciones internacionales y la intervención de los grupos sociales de resistencia han recogido con claridad la necesidad de adoptar medidas urgentes que implique que las empresas transnacionales deban asumir solidariamente la responsabilidad que se pudiera derivar de sus acciones cuando estas incurren en quebrantamiento de derechos humanos y laborales. Por poner un ejemplo, las poblaciones aborígenes de México intentan demandar a Iberdrola por incurrir en la vulneración de los derechos humanos, en particular, por el uso de sus tierras. Y es que, de las 29 empresas del Ibex algunas de ellas aseveran tener un sistema de gestión específico o código de conducta ético que garantiza la defensa de los derechos humanos y laborales –Iberdrola, Repsol<sup>106</sup>, ferrovial, Endesa<sup>107</sup>, Acciona, BBVA, Banco Santander y Banco Sabadell, entre otras<sup>108</sup>–.

106. El Informe "La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35" (2017) ha señalado mala praxis en relación con la política de derechos humanos y su actuación de diligencia debida a pesar de estar certificado por el indicador GRI. En relación con la cadena de suministro señala que no se ha encontrado ninguna información al respecto. En particular, su Código de Ética y Conducta para proveedores señala que garantizar el respeto a los derechos humanos implica, para el proveedor, asegurar que las condiciones y el entorno de trabajo (entre otros: salarios justos y competitivos) sean coherentes con las normas internacionales aplicables, a la vez que promuevan y mantengan el más alto grado de bienestar físico, mental y social de sus empleados, sub-proveedores y subcontratistas. Asimismo, refiere "no son por sí mismos los criterios recogidos en este código criterios exigibles para la contratación con proveedores, sino estándares de una cierta conducta esperada con posterioridad al establecimiento de la relación contractual o comercial con el proveedor y que según la empresa serán objeto de revisión para verificar su cumplimiento" p. 270.

107. Endesa informa que en 2017 ha celebrado 288 contratos (1 millón de euros, 255 proveedores de los cuales 215 son locales y 40 extranjeros). Del mismo modo, señala que todos incluyen cláusulas relativas al Pacto Mundial y Normativa Ética (cláusulas 26 y 27) donde se recoge el compromiso del proveedor a cumplir los derechos humanos y la normativa legal en relación con la protección del trabajo infantil y las mujeres; la igualdad de oportunidades; la prohibición de discriminación; la protección frente al abuso y el acoso; la libertad de asociación y representación; eliminar trabajo forzoso; la seguridad y la protección del medio ambiente; las condiciones sanitarias higiénicas; así como el cumplimiento de la legislación vigente en materia de salarios, pensiones y contribuciones a la seguridad social, seguros, impuestos, etc. De aplicación a todos sus trabajadores. *Vid.* Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, "Memorias anuales de las empresas del IBEX 35", 2017. FREEMAN, R.E.; "What really ails Europe (and America): The doubling of the global workforce" en *The Globalist*, 2010, p. 25.

108. Sobre la reconfiguración y el poder de las empresas MONEREO PÉREZ, J. L.; "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente", *RL*, 2011, pp. 288-290.



## 6. LA EFECTIVIDAD Y PUESTA EN PRÁCTICA DE INICIATIVAS DE REGULACIÓN AUTÓNOMA

Como ya se ha anunciado, el actual mercado de trabajo se enfrenta a nuevos desafíos sin precedentes, particularmente, en relación con las cadenas mundiales de producción. El derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ha de abordar estos retos *ad futurum* desde una perspectiva holística y universal que requerirá renovar, reforzar y actualizar los actuales ordenamientos jurídicos. La capacidad y los recursos de los Estados para fiscalizar y hacer cumplir las normas es limitada fuera de los ordenamientos jurídicos internos, tanto que agrava e intensifica la necesidad de un nuevo modelo de regulación. Esta particularidad tiene también reflejo en su eficacia ya que son instrumentos desprovistos de naturaleza jurídica y de potestad para sancionar desde el punto de vista legal. De carácter anecdótico, pocos códigos de conducta incluyen disposiciones que prevén sanciones como rescindir el contrato o carga económica si existe incumplimiento entre las partes. Recuérdese que son actuaciones o decisiones éticas o morales en las que se prevé el cumplimiento entre las partes implicadas. Respecto de los cuales, y tratándose de acuerdos entre los signatarios sólo gozan del reconocimiento de éstos. También es cierto, que, en numerosos casos, los representantes de los trabajadores al haber intervenido en la elaboración del acuerdo garantizan la eficacia y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Desde luego, ocupan un papel fundamental y son valorados por la comunidad internacional como un pilar de apoyo en la defensa de las normas internacionales. Resultando de utilidad los AMI como fuente de inspiración para la confección de normas de autorregulación propias o privadas.

Cabe cuestionarse ahora, por una parte, si la eficacia de estos instrumentos de autorregulación depende de la situación política y económica del país de destino. Es ésta una cuestión tremendamente compleja, en tanto que la situación inestable de un país o región suele prevalecer en favor de los intereses de la empresa matriz. Por supuesto, existen opiniones discordantes sobre su eficacia en el ámbito internacional. Por ejemplo, a la hora de resolver las diferencias relativas a las condiciones de trabajo entre las partes implicadas. Algunos teóricos señalan que la mejor forma de resolverlas es en el seno de la autonomía. A contrario *sensu*, otro sector entiende que la forma más eficaz de resolver el conflicto es acudir a expertos independientes<sup>109</sup>. Concretamente, la UE cuenta con varios grupos nacionales consultivos específicos que asesoran sobre las controversias

109. OIT. "Studies on Growth with Equity: Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements", 2016.

que se suscitan entre las empresas transnacionales. En especial, el Grupo Nacional Consultivo entre la UE y la República de Corea (2011)<sup>110</sup>.

La actuación de la OIT en estos casos ha sido trascendental estableciendo un marco de referencia mundial<sup>111</sup>. Valga esto para subrayar la participación de los interlocutores sociales<sup>112</sup>. Notables esfuerzos se han llevado a cabo por parte de los sindicatos internacionales a fin de lograr la resolución de conflictos mediante mecanismos internacionales en favor de los AMI<sup>113</sup>, institución moderadora dotada de instrumentos de gobernanza para luchar contra la corrupción y garantizar los principios de las normas básicas del trabajo, así como la defensa de los derechos humanos<sup>114</sup>. Se ha de señalar, además, que existen otros grupos de poder análogos –los consumidores<sup>115</sup>– que junto con las directrices emanadas de la Comisión ayudan a fiscalizar el impacto de las políticas comerciales sobre los derechos humanos y laborales, tanto en la UE como en los países socios<sup>116</sup>. Por esta razón la Comisión avala cualquier acuerdo transnacional que concierte la UE y que garantice la tutela de los derechos de los

110. El Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y la República de Corea plasma las reivindicaciones de los sindicatos y de la sociedad en general en relación a la inclusión de cláusulas relativas a la ejecución de buenas prácticas en el comercio y al logro de un desarrollo sostenible. Decisión 2011/265/UE: firma y aplicación provisional del Acuerdo de Libre Comercio entre la UE y los países de la UE, por una parte, y Corea del Sur, por otra.
111. OIT. "Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT", informe presentado a la 328.ª reunión del Consejo de Administración, 2016.
112. OIT. "Studies on Growth, *op. cit.*, 2016.
113. En extensión, CORREA CARRASCO, M.; *Acuerdos Marco Internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2016.
114. Documento de trabajo del Consejo, 10897/15, de 20 de julio de 2015, "Plan de Acción para los derechos humanos y la democracia (2015–2019). En el mismo sentido, COM (2003) 294 "Un nuevo impulso a las iniciativas de la UE en el ámbito de los derechos humanos y la democratización, en colaboración con los socios mediterráneos –Orientaciones estratégicas". GIL Y GIL, J. L.; "Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado de trabajo global", *Revista internacional comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, núm. 2, 2016, pp. 20-25.
115. A este respecto y en relación con las cadenas mundiales de producción: aproximadamente el 21% de los consumidores dicen comprar alimentos o ropa siguiendo decisiones éticas y el 80% de los ciudadanos entienden que las empresas privadas deberían involucrarse con la sociedad y tener un papel más activo y responsable en relación con el desarrollo sostenible y los países en desarrollo. *Vid.* (2018) Eurobarómetro: Ciudadanos de la Unión Europea y cooperación.
116. Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre de 2014, DO L 330. Directiva 2013/34/UE, de 26 de junio de 2013, DO L 182.

trabajadores en el mismo modo que se garantizarían dentro del espacio comunitario<sup>117</sup>.

Adviértase que el mercado de trabajo actual es cada vez más autónomo y global, lo cual, no deja de ser paradójico que coincida con el establecimiento de fuertes políticas intervencionistas. Sin embargo, las partes implicadas en estos sistemas de producción han alterado el equilibrio de los ordenamientos jurídicos, flexibilizando y adoptando nuevas formas de regulación que exceden de las fronteras nacionales y del ordenamiento jurídico interno, cambios significativos respecto de la regulación internacional y nacional. En otras palabras, las relaciones de trabajo se han venido desvinculando de los ordenamientos internos pudiendo localizarse en cualquier lugar del mundo<sup>118</sup>. Desde hace más de una década se ha producido un cambio de paradigma en relación con la creciente participación de países subdesarrollados en el comercio mundial. De esta forma, sirva de ejemplo Etiopía, país que se convertirá en el próximo destino mundial de producción textil-. Posiblemente, la clave radica en que Etiopía es un país bien ubicado para el abastecimiento de cadenas mundiales de producción además de encontrarse relativamente cerca de los potenciales mercados de distribución, con la peculiaridad, de que esos mercados facilitan pocas barreras al comercio, a lo que se suma un elevado número de población activa<sup>119</sup>. La descentralización productiva en países en vía de desarrollo

117. Ello se ha puesto claramente de manifiesto en más de 3.000 acuerdos bilaterales de inversión, de los cuales aproximadamente 1400 son parte de distintos Estados miembros de la UE.
118. DURÁN LÓPEZ, F.; "Globalización y las relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1998, p. 870.
119. OIT, International Finance Corporation, World Bank Group, BetterWork. Disponible en: <https://betterwork.org/blog/2019/07/03/ethiopia-presents-huge-opportunity-to-build-sustainable-garment-industry/>. Sin duda, este anuncio cuenta con la colaboración de la OIT para una transición justa, en palabras de CHALA, K. "Etiopía recién está comenzado el viaje a la construcción de un sector manufacturero y es una gran oportunidad para que la OIT de forma al crecimiento de las industrias de manera que se garantice el respeto de los derechos humanos y laborales, y los principios de equidad". En el mismo sentido, la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales Dña. Erogie Tesfay, subrayó sobre ello: "Etiopía reconocía que un crecimiento inclusivo y creciente en empleos bajo el programa de trabajo decente contribuiría a alcanzar el Plan de Crecimiento y Transformación del país mediante ingresos medios para 2025". Por otra parte, el presidente de la Confederación de sindicatos de Etiopía, Kasahun Follo, exhorta al tripartido a desempeñar su papel en aras de garantizar trabajo decente para todos "el derecho a sindicarse, los bajos salarios (...) los problemas de seguridad son algunos desafíos a los que se enfrenta el sector de la confección". Dawit Moges, de la Federación de empresarios, por su parte, afirma que existe plena predisposición para colaborar en el logro de unas condiciones de trabajo justas en la cadena de valor global.

merma el empleo en determinados sectores de economías desarrolladas<sup>120</sup>. En este punto puede ser útil recurrir a un ejemplo, la tasa de empleo de las mujeres en Malasia (2010-2013) fue mayor que la de los varones, sin embargo, la calidad de empleo de éstas sigue siendo motivo de preocupación, casi la mitad, el 46%, son empleos vulnerables y sin condiciones de seguridad y salud en el trabajo<sup>121</sup>. Al mismo tiempo, recuérdese el colapso del edificio Rana Plaza, Bangladesh (2013) y la pérdida de cientos de vidas de trabajadoras. En este sentido, el Caso: Primark, actualmente ha implementado el desarrollo de nuevas estrategias de gestión autónoma en razón de mejorar las condiciones de trabajo en los países de origen.

En otros términos, la agenda 2030 para el desarrollo sostenible ha facilitado un punto de partida para que las cadenas mundiales de producción actúen con la finalidad esencial de mitigar la vulneración de derechos humanos y laborales<sup>122</sup>, en favor de reducir los índices de pobreza y desigualdad, ya sea mediante instrumentos de regulación autónoma<sup>123</sup>. A modo de ejemplo, el Programa global de la OIT "SCORE: Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles". En este sentido, el programa respalda los objetivos de desarrollo sostenible en relación con el género y la igualdad, con el trabajo decente, con la innovación y con el consumo responsable. Precisamente, el programa apoya a las pequeñas y medias empresas. Con carácter general, podemos constatar que las acciones responsables y éticas son herramientas estratégicas de mercado. Con mayor frecuencia se incentiva a las multinacionales a incorporar el programa SCORE en sus estrategias de desarrollo de mercado<sup>124</sup>. A título de ejemplo, todos los acuerdos de proveedores realizados por *Carlson Rezidor* se firman mediante un código de conducta en virtud del cual se cubren aspectos relacionados con los derechos humanos, medioambientales, etc. Así pues, y conviniendo con lo dicho, lo que debe quedar claro es que la eficacia de la autorregulación se alcanza si se garantiza, de manera rigurosa, el cumplimiento de los mínimos legales establecidos, ya

120. AA.VV.; *Supply chain perspectives and issues: A literature review*, WTO, Global Institute, 2013, pp. 35-36.
121. *Vid.* World Employment social outlook, Trends, 2015, p. 48.
122. Para mayor abundamiento y sobre la protección de los denunciantes *Vid.* "Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2018, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión". COM (2018) 218 final.
123. CARÚS RIBALAYGUA, L., "Índices e indicadores de sostenibilidad", en *Contribución de las organizaciones a la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio*, (SAZ GIL, M. I. coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 71 y ss.
124. *Vid.* OIT, "SCORE Global Programme", 2019.

sea la empresa o no socialmente responsable<sup>125</sup>. Este requisito trasciende como condición inexcusable. En realidad, la lectura que se hace es que el cumplimiento de la norma atribuye la condición de empresa socialmente responsable respecto del resto. Aquí coincidimos en que los códigos de conducta, habitualmente, abordan acciones destinadas a ayudar a organizaciones no gubernamentales, asociaciones, etc. A día de hoy, se siguen haciendo vagas referencias a la negociación colectiva, a medidas de seguridad y salud, al establecimiento un salario digno, etc.<sup>126</sup>. En definitiva, la RSE y los códigos de conducta son instrumentos de actuación ética y responsable que permiten cierta prolongación de sus actuaciones en el desarrollo de la sociedad y en la estabilidad política de países en vías de desarrollo, por ejemplo.

## 7. REFLEXIONES FINALES

Un aspecto a destacar en el mercado de trabajo transnacional es que las cadenas mundiales de producción han favorecido el desarrollo económico, la creación de empleo y la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, específicamente, en el sector textil y agroalimentario. Sin embargo, este modelo de producción ha alterado la naturaleza jurídica de las relaciones laborales en parcelas tan notorias como la libertad sindical, los horarios, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, etc. El modelo de producción transnacional exige ciertos requisitos de forma debido a la rigidez del marco jurídico que lo invalida. Es necesario una regulación transnacional que pueda solventar dichos defectos de regulación, gestión y aplicación, ya sea mediante un cause jurídico o por medio de una regulación de análoga naturaleza respetuosa con los derechos de los trabajadores. Cada vez son más habituales iniciativas de regulación autónoma (*bottom up o soft law*) frente a la regulación gubernamental. Se modula así, un contexto propicio para los acuerdos marco, la RES y los códigos de conducta o códigos éticos. Por su propia configuración, estos instrumentos de autogestión cobran especial importancia en las cadenas mundiales de producción ya que, a menudo, el ordenamiento jurídico tiene difícil acomodación. Las referencias específicas a la responsabilidad social en los

acuerdos comerciales son escasas y, en todo caso, se refieren a principios consagrados en el Pacto Mundial de Naciones Unidas y en las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

De manera inexcusable los Gobiernos deben ser diligentes en la aplicación de la legislación interna y persistir en el cumplimiento de las normas internacionales. La multinacional deberá abstenerse del uso de su supremacía o preeminencia respecto de las empresas de destino, reconociendo la importancia de la integración regional según lo establecido en la Declaración de la Cumbre de Viena, en aras de evitar posibles asimetrías entre los distintos países o regiones<sup>127</sup>, lo que permite minimizar el impacto negativo de las cadenas mundiales de producción en los derechos de los trabajadores, en particular, en aquellos dónde el acceso a los derechos laborales se torna extremadamente difícil –zonas rurales o urbanas con altos niveles de pobreza–.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

125. AISSI, J, PEELS, R. y SAMAAN, D.; "Evaluación de la eficacia de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales: marco analítico y metodológico", *International Labour Review*, 137, núm. 4, 2018, pp. 731-740.
126. VALDÉS ALONSO, A.; *Responsabilidad Social de la empresa y relaciones laborales*, Tirano Blanch, Valencia, 2013, pp. 34-36. Estudio comparado en VIVES, A.; "El papel de la RSE en América Latina: ¿Diferente al de Europa?", en JAÚREGUI ELIZONDO, R. (coord.). *Documentos de trabajo: América Latina, España y la RSE: contexto, perspectivas y propuestas*, núm. 21, Madrid: Fundación Carolina, 2008, pp. 63-77.

- AA.VV.; "From Conflict to Regulation: The Transformative Function of Labour Law", en G. Davidov, y B. Langille (Eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011.
- AA.VV.; *Supply chain perspectives and issues: A literature review*, WTO, Global Institute, 2013.
- AA.VV.; *Towards a Legal framework for Transnational Company Agreements*, Trade Unión Confederation, Bruselas, 2011.
- AISSI, J, PEELS, R. y SAMAAN, D.; "Evaluación de la eficacia de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales: marco analítico y metodológico", *International Labour Review*, 137, núm. 4, 2018.
- ALES. E. y VERRECHIA G.; "Transnational: The emerging multifaced dimension of industrial relations", en S. Leonardi, *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalism of industrial relations?*, Instituto di Ricerche Economiche e Sociali, 2012.

127. BAYLOS GRAU, A.; "Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales", *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 27, núm. 1, 2009, pp. 108-110. Expresa el autor que la relación asimétrica se produce, principalmente, en los procesos de juridificación debido a la globalización. Véase también, SANGUINETI RAYMOND, W.; "Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras", ponencia inaugural, *El Futuro del trabajo: cien años de la OIT, XXIX Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTMSS, 2019, pp. 29-31.

- ALONSO SOTO, F.; "Estrategia Europa de la responsabilidad social de las empresas", *RMTS*, núm. 62, 2006.
- APARICIO TOVAR, J.-VALDÉS DE LA VEGA, B.; "La responsabilidad social empresarial como gobernanza democrática de la empresa global", en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J.-VALDÉS DE LA VEGA, B., *dirs.*), *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Bomarzo, Albacete, 2011.
- BALLVÉ, A. y DEBELJUH, P.; "Misión y valores", Planeta, Buenos Aires, 2006.
- BARAÑANO CID, M.; "Contexto, concepto, y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: una aproximación sociológica", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27, núm. 1, 2009.
- BARTELS, L.; "A legal analysis of human rights clauses in the European Union's Euro-Mediterranean association agreements", *Mediterranean Politics*, Vol. 9, núm. 3, 2004.
- BAYLOS GRAU, A.; "Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica", *Lan Harremanak*, 2005 I.
- "Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales", *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 27, núm. 1, 2009.
- BECERRA RODRÍGUEZ, F.; "Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica", *Innovar*, Vol. 18, núm. 32, 2008.
- BERZOSA ALONSO-MARTÍNEZ, C.; "Introducción a la globalización", *Gaceta Sindical*, 2002.
- BROWN, R.C.; "Derechos laborales en la economía mundial. ¿Podrían los nuevos acuerdos comerciales y de inversión de los Estados Unidos promover las normas internacionales en Bangladesh?", *Revista Internacional del Trabajo*, 135, núm. 3, 2016.
- CARÚS RIBALAYGUA, L.; "Índices e indicadores de sostenibilidad", en *Contribución de las organizaciones a la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio*, (SAZ GIL, M.I. *coord.*), Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- CORONAS J.; "La RSC también es rentable: la responsabilidad social corporativa ha dejado de ser una cuestión de imagen para ofrecer rentabilidad a las empresas que muestran su lado más humano", *Emprendedores: las claves de la economía y el éxito profesional*, núm. 178, 2012.
- CORREA CARRASCO, M.; "Derecho del Trabajo y responsabilidad social empresarial ante los retos de la globalización", *REDT*, núm. 154, 2012.
- *Acuerdos Marco Internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2016.
- CRUZ VILLALÓN, J.; "El futuro del trabajo y su gobernanza", *Temas Laborales*, 137, 2017.
- DAUGAREILH, I.; "La responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica", *CRL*, núm. 27, 2009.
- DEL REY GUANTER, S.; "Las relaciones de trabajo y empresas multinacionales", AA.VV., *Globalización económica y Derecho del Trabajo* (GARCÍA MURCIA, J. *coord.*), Consejería de Industria y Empleo, 2006.
- 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*, 118, núm. 2, 1999.
- DUEÑAS, S. PERDOMO-ORTIZ, J. y VILLA, L.; "El concepto de consumo socialmente responsable y su medición. Una revisión de la literatura", *Estudios Gerenciales*, 2014.
- DURÁN LÓPEZ, F.; "Globalización y las relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1998.
- FREEMAN, R. E.; *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitman Publishing Inc, Boston, 1984.
- "What really ails Europe (and America): The doubling of the global workforce", *The Globalist*, 2010.
- GÁRATE CASTRO, J.; "Descentralización productiva y Derecho del Trabajo", en *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cinca, Madrid, 2018.
- GARCÍA NINET, I.; "La Responsabilidad Social de las Empresas en la negociación colectiva a nivel estatal (de junio de 2011 a mayo de 2012) en AA.VV. *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012.
- GEREFFI, G. Y LEE, J.; "Economic and social upgrading in global value chains and industrial clusters: Why governance matters", en *Journal of Business Ethics*, Vol. 133, núm. 1, 2016.
- GIL Y GIL, J.L.; "Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado de trabajo global", *Revista internacional comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, núm. 2, 2016.

- GONZÁLEZ PÉREZ, J.; "De la ética al Derecho en la reglamentación de la actividad empresarial", (Homenaje a Manuel Alonso Olea), *Liber Amicorum*, Civitas, Madrid, 2003.
- GUAMÁN, A. y MORENO, G.; *El fin de la impunidad. La lucha por un Instrumento Vinculante sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos*, Ulzama, 2017.
- KAKU, R.; "La senda Kyosei", *Harvard Business Review*, Vol. 83, núm. 8, 2005.
- LANTARÓN BARQUÍN, D.; *La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El "trabajo decente" como telón de fondo*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2019.
- LINK LAZO, F.; Responsabilidad social empresarial, ¿cambio o imagen renovada?, Légete: *Estudios de comunicación y sociedad*, núm. 6, 2006.
- MAIRA VIDAL, M.<sup>a</sup>. M.; "Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases para la negociación colectiva de ámbito supranacional", *Lan Harremanak*, 2014.
- *La dimensión internacional de la Responsabilidad Social Empresarial. Actores y disputas en el contexto de la economía neoliberal globalizada*, Bomarzo, Albacete, 2015.
- MARTÍN-ORTEGA, O.; *Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en el Derecho Internacional*, Bosch Editor, Barcelona, 2008.
- MIÑARRO YANINI, M.; "Cien años de política normativa de la OIT: una vigorosa historia con futuro incierto", CEF. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 434, 2019.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente", RL, 2011.
- "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (art. 25.1 DUDH; art. 7.b), 12.2.b)" en *El sistema universal de los derechos humanos: Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes* (MONEREO ATIENZA, C., MONEREO PÉREZ, J.L. y AGUILAR CALAHORRO, A. coords.), 2014.
- MORENO, R. E.; *Gestión y comunicación de la Responsabilidad Social de Empresarial: claves para un desarrollo competitivo y sostenible*, Forética, Cinca, Madrid, 2006.
- NEARY, J. P.; *The Stolper– Samuelson Theorem*, Centre for Economic Policy Research, Londres, 2004.
- OIT. "Estudios sobre el crecimiento con equidad. Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio", Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2013.
- OIT. "Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado", 2014.
- OIT. "Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo", 104 reunión, Ginebra, 2015.
- OIT. "Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT", informe presentado a la 328.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, 2016.
- OIT. "El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro", 2016.
- OIT. "Studies on Growth with Equity: Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements", 2016.
- OIT. "Individual Case Discussion on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, núm. 87", 106.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2017.
- OIT. "Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito", 2013.
- OIT. *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 4.<sup>a</sup> ed., 2019.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.; "La dimensión transnacional de la responsabilidad social empresarial", en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., dir.), *Dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, Madrid, 2014.
- PÉREZ DEL PRADO, D.; "Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT" en *El futuro del trabajo que queremos*, Vol. II, MEYSS, 2017.
- POLANYI, K.; *The Great Transformation*, (1944), La Piqueta, Madrid, 1989.
- PORTER, M. y KRAMER, M.; "Estrategia y sociedad vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa", *Harvard Business Review*, 84 (12), 2006.
- PRIETO, A.; "Iniciativas comunitarias en materia de Responsabilidad Social Empresarial", *Revista de Fomento Social*, núm. 64, 2009.

- R. BOWEN, H.; *Social Responsibilities of the Businessmen*, University of Iowa Press, Iowa City, 2013.
- RASO DELGUE, J.; "Nuevos caracteres de las relaciones laborales en las cadenas mundiales de suministro", en MONEREO PÉREZ, J.L. (dir.), *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Comares, Granada, 2018.
- RODOTÁ, S.; *Códigos de conducta y actividad económica*, Marcial Pons, 2010.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; "La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la 'crisis' del trabajo subordinado", *AS*, 2001.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; "El Derecho del Trabajo en la era de la globalización", *Gaceta Sindical*, núm. 2, 2002.
- SAFI, M.; "Bangladesh Factories Sack Hundreds After Pay Protests" *The Guardian*, Dec. 27, 2016.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; "Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el derecho del trabajo", *REDT*, núm. 148, 2010.
- SANGUNETI RAYMOND, W.; "La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales", *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Cinca y CCOO, Madrid, 2008.
- "Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras", ponencia inaugural, *El Futuro del trabajo: cien años de la OIT, XXIX Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTMSS, 2019.
- SERVAIS, J.M.; "Los estándares laborales de la OIT en el contexto de la crisis", en GIL y GIL, J. L. (dir.) *Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT. Un análisis crítico desde la perspectiva internacional, nacional y comparada*, Juruá, 2014.
- SINCLAIR, A.; "Tackling modern slavery nor a matter of legal compliance", *Legal updates/Human Rights, Law, Society of NSW Journal*, ISSUE, 53, 2019.
- STIGLITZ, J.; *Globalization and Its Discontents*, W.W. Norton, NY, 2002.
- TOBIÁS OLARTE, E.; "La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa" *REDUR*, 15, 2017.
- TRUÑO i GUAL, J. y RIALP CRIADO, J.; "La responsabilidad social corporativa: gestión empresarial de un activo intangible", *Revista de contabilidad y dirección*, núm. 7, 2008.
- VALDÉS ALONSO, A.; *Responsabilidad Social de la empresa y relaciones laborales*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2013.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.; "Soft-law, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado", *RL*, núm. 4, 2005.
- VIVES, A.; "El papel de la RSE en América Latina: ¿Diferente al de Europa?", en JAÚREGUI ELIZONDO, R. (coord.). *Documentos de trabajo: América Latina, España y la RSE: contexto, perspectivas y propuestas*, núm. 21, Madrid: Fundación Carolina, 2008.
- WOOD, D. J.; "Measuring Corporate Social Performance: A Reriew", *International Journal Management Reviews*, 12, núm. 1, 2010.
- ZUBERO BEASKOETXEA, I.; "Trabajo y globalización", *Lan Harremank*, núm. 12, 2005.



**ARANZADI  
DERECHO  
ADMINISTRATIVO**

*Esta obra reúne una serie de trabajos y aportaciones que analizan el marco normativo de las relaciones laborales transnacionales, especialmente en su vertiente colectiva. La internacionalización del trabajo y de la empresa y los desplazamientos de trabajadores entre distintos estados han introducido un factor de dificultad añadida a la regulación del contrato de trabajo internacional, que se agranda con la entrada en escena de nuevas regulaciones, provenientes unas del derecho internacional del trabajo, fundamentalmente del derecho internacional público, otras de la acción sindical a nivel internacional, tanto en su faceta de diálogo y negociación, como en su faceta de planteamiento de conflictos y otras de la decisión unilateral o multilateral de la propia empresa multinacional. La obra proporciona un estudio unitario, integrado y completo de los instrumentos y experiencias de determinación de condiciones de trabajo en instrumentos negociados y no negociados transnacionales, como los acuerdos marco y los códigos de conducta, así como las novedosas vías de intervención que proporcionan nuevas fuentes del derecho internacional, como los acuerdos en materia de libre comercio, inversión y pasaje, en los cuales, y bajo el otismo de la sostenibilidad social y medioambiental y amparo actual en los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se asumen y afirman compromisos esenciales de cumplimiento de estándares laborales internacionales. Estos estándares no solo deben tener como destinatario a los estados, sino que deben ser aplicados y reforzados por los agentes sociales y sus negociaciones colectivas, que se ven reforzados en su función de defensa y protección del trabajo asalariado tanto a nivel interno como internacional.*

*Un libro imprescindible para el desarrollo de la negociación colectiva, autoperpetua, su origen y origen de la negociación colectiva, que muestra de esta institución más desarrollada y funcionalmente mejor dotada, tanto en el proceso de regulación y dirección de negociaciones de reparto en ámbitos transnacionales y, finalmente, en tanto instrumento que puede convertirse en una categoría jurídica laboral única y distinta, enraizada dentro del propio derecho de la Unión Europea.*

El precio de esta obra incluye la publicación  
en formato PDF su versión digital  
(ver en [www.legalnet.es](http://www.legalnet.es))

CLC Nº 3762



ACCEDA A LA VERSIÓN DIGITAL SIGUIENDO EL  
ENLACE QUE LE OFERECIMOS EN EL INTERIOR DEL LIBRO



ISBN: 978-84-1346-206-6



9 788413 462066