

Cadenas de suministro, Derechos Humanos, Empresas Transnacionales e industria textil: de los AMI a un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante

Adoración Guamán¹; Arturo Luque González²

Recibido: 13 de marzo de 2018 / Aceptado: 5 de julio de 2018

Resumen. El texto parte de la necesidad de elaborar normas vinculantes a nivel internacional sobre empresas transnacionales y derechos humanos con la finalidad de poner fin a la impunidad de la que gozan cuando, directamente o a lo largo de los distintos eslabones de su cadena de suministro, provocan violaciones de estos derechos, así como asegurar la reparación de las víctimas y posibles secuelas. Existen distintas iniciativas en el plano internacional, tanto en el ámbito de Naciones Unidas (Principios Rectores) como en el ámbito de las propias corporaciones y sus relaciones con los sindicatos (Acuerdos Marco Internacionales), orientadas a impulsar a las empresas transnacionales hacia comportamientos respetuosos con los derechos mencionados. Sin embargo, y esta es la tesis fundamental del artículo, estas iniciativas continúan siendo insuficientes, ya sea por su falta de obligatoriedad ya sea por su carácter parcial y dependiente de la voluntariedad de estos actores económicos transnacionales. Por añadidura, la relación entre ambos conjuntos normativos, Principios Rectores y Acuerdos Marco, presenta problemas que un futuro Instrumento Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos debería solventar. Al estudio de esta cuestión se dirige el objetivo fundamental de este artículo.

Palabras clave: Derechos Humanos; empresas transnacionales; textil; principios rectores; acuerdos marco internacionales.

[en] Supply Chains, Human Rights, Transnational Corporations and textile industry: from IFAs to a Legally Binding International Instrument

Abstract. The text is based on the need to develop internationally binding standards on transnational corporations and human rights in order to bring the impunity they enjoy to an end when, directly or along the different links of their supply chain, they provoke violations of these rights, as well as ensuring the reparation of the victims and possible consequences. There are different initiatives at international level, both within the United Nations (Guiding Principles) and within the scope of the corporations themselves and their relations with trade unions (International Framework Agreements), aimed at encouraging transnational companies to behave respectfully, aligned with the rights mentioned. However, and this is the fundamental thesis of the article, these initiatives continue to be insufficient, either because of their lack of obligation or because of their partial nature, dependent on the voluntariness of these transnational economic actors. In addition, the relationship between both sets of regulations, Guiding Principles and Framework Agreements, presents problems that a future Legally

¹ Universitat de València
Adoracion.Guaman@uv.es

² Universidad Tecnológica Indoamérica Ambato
Arturo Luque González, doctor en ciencias jurídicas y sociales, profesor en la Universidad Tecnológica Indoamérica Ambato (Ecuador) y en el Observatorio Euromediterráneo de Políticas Públicas y Calidad Democrática de la Universidad Rey Juan Carlos (España).
arturo@elcandelero.es

Binding Instrument on Transnational Corporations and Human Rights should solve. The fundamental objective of this article addresses the study of this question.

Keywords: Human rights; transnational companies; garment; guiding principles; global framework agreements.

Sumario. 1. Los efectos en el trabajo de la consolidación de las cadenas mundiales de suministro. 2. El interés de las empresas transnacionales en la monitorización de sus cadenas de suministro. 3. La potencialidad de los acuerdos marco globales ante la ausencia de un marco normativo heterónimo. 4. El futuro: ¿hacia un tratado vinculante auspiciado por el Derecho Internacional? 5. A modo de conclusión. 6. Bibliografía.

Cómo citar: Guamán, A.; Luque González, A. (2018). Cadenas de suministro, Derechos Humanos, Empresas Transnacionales e industria textil: de los AMI a un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), 393-418.

1. Introducción

El 26 de junio de 2014 el Consejo de derechos humanos de Naciones Unidas adoptó la Resolución 26/9 por la que se creó «un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales ETN y otras empresas con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato es elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el Derecho Internacional de los derechos humanos»³. La Resolución fue impulsada por Ecuador y Sudáfrica y contó con 20 votos a favor, 13 abstenciones, y 14 en contra. Todos los países de la Unión Europea presentes, así como Japón y Estados Unidos votaron en contra.

La propuesta reflejaba la necesidad, reiterada por Ecuador y otros países desde la misma aprobación de los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas en el año 2011, de evolucionar el ámbito de las normas basadas en la voluntariedad a marcos jurídicos obligatorios. Se conmina a las empresas a respetar los derechos humanos en sus actividades, donde quiera que estas se realicen, extendiendo la responsabilidad a lo largo de toda la cadena de suministro. Evidentemente, no era una aspiración novedosa, al impulsar la Resolución 26/9 se daba un paso adelante en el camino que cientos de organizaciones sociales y miles de activistas llevaban años transitando y que entraba, de nuevo, con fuerza en el ámbito del debate entre los Estados en el seno del Consejo de Derechos Humanos.

En concreto, es posible afirmar que desde la década de los setenta, la necesidad de articular mecanismos de supervisión y democratización de las actuaciones de las ETN respecto de los derechos humanos y de la naturaleza, ha estado presente en los debates político-normativos tanto a nivel nacional como internacional. De hecho, a lo largo de las últimas décadas se han desarrollado iniciativas en distintos planos encaminadas hacia ese objetivo, que van desde las propuestas poco efectivas basadas en la voluntariedad empresarial a las estrategias intere-

³ Resolución A/HRC/RES/26/9 «Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos»: adoptada con votación en el Consejo de derechos humanos (CDH) de las Naciones Unidas el 26 de junio de 2014. Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/55/PDF/G1408255.pdf?OpenElement>.

santes como los Acuerdos Marco Internacionales o las leyes estatales que establecen la diligencia debida⁴. Sin embargo, a pesar del progreso alcanzado en el reconocimiento y la institucionalización de los derechos y sistemas de Derechos Humanos, lo cierto es que la primacía de los mismos no cuenta todavía con los mecanismos de garantía que permitan la adecuada protección de las víctimas y la determinación de la responsabilidad así como la reparación, por parte de las ETN. En concreto, es importante señalar, ya desde el inicio, que en la actualidad y en el ámbito de Naciones Unidas están vigentes los conocidos como Principios Rectores “Principios Ruggie”⁵. Estos Principios, que no imponen obligaciones directas a las empresas y que derivan el establecimiento de marcos normativos nacionales a la voluntad de los Estados se han demostrado como insuficientes para la consecución de una protección efectiva de los derechos humanos (Esteve, 2001; Deva, 2013).

La insuficiencia de los marcos normativos actuales se refleja claramente en la realidad de las miles de víctimas que cada año causan las actividades de las empresas con actividad transnacional en los distintos eslabones de su cadena. Pueden citarse casos en la industria extractiva, como por ejemplo el bien conocido desastre provocado por Chevron/Texaco en Ecuador o el más reciente caso Mariana en Brasil, así como la industria química, cuyo exponente más conocido fue la tragedia de Bophal en la India o, por supuesto, todos los crímenes corporativos vinculados a la utilización de mano de obra en condiciones que en muchas ocasiones pueden calificarse como de «esclavitud moderna» (Benencia, 2014; Índice Mundial de Esclavitud Moderna, 2016) en la industria del textil (con los casos KiK y fundamentalmente Rana Plaza como exponentes)⁶.

Todos los casos anteriores están presentes en los trabajos de desarrollo de la Resolución 26/9 hacia la consecución de un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el Derecho Internacional de los derechos humanos. El apoyo social a los trabajos del grupo ha sido crucial para que los mismos continúen. Sin los centenares de organizaciones de la sociedad civil que se han vinculado al proceso, este podría haber encallado en la tercera sesión. Para ello han aportado valiosos insumos y presionando a los Estados reticentes para que no obstaculizaran el proceso, muy en particular a la Unión Europea.

Esta necesidad de superar las normas voluntarias y caminar hacia un Instrumento vinculante se ha extendido también entre los sindicatos (Guamán, 2018). Así, aun cuando la Confederación Sindical Internacional (CSI) aplaudió en su momento la adopción de los Principios Rectores, es fundamental subrayar que la postura sindical ha evolucionado y que, en la actualidad, las grandes confederaciones sindicales se han pronunciado remarcando la insuficiencia de los marcos internacionales de carácter voluntario y la necesidad de la «creación y ratificación de un instrumento vinculante que regule de manera efectiva la actuación de las ETN». De hecho, tanto

⁴ Sobre la relación entre las actividades de las empresas transnacionales y los derechos humanos existe una abundante doctrina, entre la doctrina española queremos destacar las siguientes obras de: Marullo y Zamora, 2018; Zamora, 2013; Zamora, 2012

⁵ “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Naciones Unidas, A/HRC/17/31, 27 de marzo de 2011).

⁶ Para un resumen de estos casos se remite a Guamán y González, 2018.

la CSI⁷, como ETUC⁸ o la Confederación Sindical de las Américas (CSA) han hecho público por escrito su apoyo al proceso. Esta sinergia entre la actividad sindical y el Instrumento Vinculante, es fundamental para asegurar que tanto las normas derivadas de la acción colectiva como el futuro tratado internacional se retroalimenten y apoyen.

A lo largo de las siguientes páginas, se avanza desde el diagnóstico de la realidad, con el sector del textil como telón de fondo, hasta el análisis del marco jurídico de las sinergias entre los AMI y la acción normativa del plano internacional. Cabe la necesidad de conformar una propuesta normativa concreta con el fin de establecer un Instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas que respete y fomente a los derechos humanos como el que se está debatiendo en el seno del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

2. La particular situación del sector del textil y los derechos humanos

El comercio global de prendas de vestir según el Parlamento Europeo (2017) está valorado en unos 2.860 millones de euros empleando a su vez a más de 75 millones de personas. Además, según la Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI) Burrow (2017) existe una mano de obra oculta del 94 % en las cadenas de suministro mundiales, conformando con ello uno de los elementos vehiculares en la organización textil transnacional. Según la Organización Mundial del Comercio OMC (2017a) China sigue siendo el principal exportador de textiles concentrando un 37 % de las exportaciones a nivel mundial aumentando su valor de mercancías un 32 % aproximadamente desde 2006, alcanzando el volumen de 16 billones de dólares EE.UU. en 2016, de los que el 5 % corresponde a prendas de vestir y textil. El comercio de mercancías, manufacturas y productos agropecuarios registran el mayor crecimiento aumentando en valor un 37 % y un 67 %, respectivamente. De los 10 principales países exportadores de textiles en miles de millones de dólares EE.UU. provenientes de su exportación destacan, China 106; Unión Europea, 65; India 16; Estados Unidos 13; Turquía 11; República de Corea 10; Pakistán 9; Taipei Chino 9; Hong Kong 8 y Viet Nam 7.

Para poder obtener las cifras anteriormente señaladas, las ETN desarrollan complejos sistemas organizativos. Promueven elementos facilitadores con capacidad suficiente para alinear la realidad a sus intereses con el fin de aumentar el volumen de mercancías producido, así como su rentabilidad. Destacan la libre circulación de capitales –no de personas– (Beck, 1998), especulación financiera desenfrenada (Abernathy, Volpe, y Weil, 2006; Passet, 2013; Mason, 2016), extrema concentración de riquezas y propiedades (Berrón y González, 2016), elaboración de legislación tributaria a medida (evasión, elusión fiscal⁹, doble tributación e ingeniería

⁷ Disponible en: <http://www.ccoo.es/969f014792eba2ea6d4a80e3d2275eeb000001.pdf>

⁸ ETUC Resolution for an EU progressive trade and investment policy. Adopted at the Executive Committee Meeting of 13-14 June 2017. <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-eu-progressive-trade-and-investment-policy-adopted-executive-committee#.Wlx6B5OdXBI>

⁹ «Inditex eludió el pago de 585 millones en impuestos gracias a su ingeniería fiscal». Información obtenida del informe *Tax shopping, exploring Zara's tax avoidance business*. 12/2016

fiscal¹⁰), fomento de procesos de mundialización en la arquitectura de producción industrial de carácter global, débiles condiciones laborales para los trabajadores que conforman el grueso de la actividad textil terciarizada y la aparición de consecuencias como la manifiesta impunidad internacional existente ante la continua y sistemática vulneración –tanto por acción como por omisión– de los Derechos Humanos en las principales zonas de producción textil transnacional (Özden, 2006: 8; Human Rights Watch, 2017; IndustriALL, 2017; CSI, 2017). Actualmente se puede producir con legalidad y a la vez con impunidad al aprovecharse las ETN de legislaciones débiles. De hecho, gran parte de los 1,7 millones de trabajadores y trabajadoras de la confección y calzado en Europa oriental y sudoriental viven en situación de pobreza. Su salario mensual asciende a unos 89 € al mes de media, circunstancia que contrasta con otros Estados de la Unión Europea con unos ingresos mensuales medios quince veces superiores a la cifra anteriormente señalada (Clean Clothes, 2017a y b).

Los procesos de voluntariedad pseudonormativos y el marketing asociado ejercido por buena parte de las ETN para desarrollar su actividad productiva se asientan en políticas de (i) irresponsabilidad social empresarial (RSE). Se complejiza la responsabilidad de determinadas ETN al ser sus filiales –y no la empresa matriz de manera exclusiva– las que cometen violaciones de los Derechos Humanos (Meeran, 2015). Para Ripert (1946) las ETN funcionan como personas jurídicas sin personalidad jurídica a nivel internacional circunstancia que las exonera de obligaciones jurídicas y morales. A modo de ejemplo, no se conoce el listado de proveedores con el que trabajan las ETN, si han sido sancionadas (y en qué grado) o las interrelaciones existentes dentro de toda la cadena de valor. Con ello, se asume de facto el estrepitoso fracaso en los procesos de RSE al imponer la unilateralidad de los mismos como elemento central por parte de las ETN. Como respuesta, que analizaremos en los próximos epígrafes, se impulsan los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) elaborados entre federaciones del sector y ETN.

En base a un nuevo orden económico, surgen las cadenas mundiales de suministro¹¹. Estas son estructuras tremendamente complejas, dinámicas, fragmentadas,

¹⁰ «Inditex ha movido casi 2 mil millones de dólares en ganancias a una pequeña unidad que opera en los Países Bajos y Suiza, según muestran los registros. Aunque esta filial emplea sólo alrededor del 0,1 por ciento de la fuerza de trabajo mundial de Inditex, reportó casi el 20 por ciento de los beneficios globales de la compañía matriz el año pasado, según los registros de la compañía». «La estrategia de Inditex impone una carga impositiva mayor a “las pequeñas empresas que no tienen el poder y no tienen filiales en los Países Bajos y Suiza», señaló Giuseppe Ragusa, economista de la Universidad Luiss de Roma. «Esto crea un campo de juego falso». Información elaborada por J. Drucker a través de Bloomberg el 26/02/2014.

¹¹ Es necesario señalar que, desde el punto de vista teórico, la definición de cadena de valor, de suministro o global de producción no es pacífica. Si examinamos la definición que nos brinda la OIT podemos definir cadena de suministro como «toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios». Esta definición incluye las operaciones de Inversión Extranjera Directa (IED) efectuadas por las empresas multinacionales, tanto en filiales que les pertenecen en su totalidad como en empresas mixtas en las que la multinacional tiene la responsabilidad directa de la relación de trabajo. También incluye el modelo cada vez más predominante de abastecimiento internacional, en cuyo marco las obligaciones de las empresas principales se fijan en los acuerdos contractuales (o, a veces, tácitos) que suscriben con los proveedores y con las empresas (OIT, 2016a). En el ámbito sindical es común el uso del concepto más amplio de “cadena de suministro”. En concreto, la Confederación Sindical de las Américas (CSA), la define como el «conjunto de actividades desarrolladas desde la concepción de un producto hasta su uso final, incluyendo también los servicios de post-venta. Dentro de este concepto está la caracterización usual de las diversas fases del proceso productivo, que típicamente incluyen: obtención de insumos; investigación y desarrollo; la

adaptativas, y con una alta capacidad de retroalimentación (Luque, Hernández Zubizarreta, y de Pablos, 2016a). Generan estructuras de producción y coordinación cada vez más precisas con productos más elaborados. Los sectores industriales aprenden unos de otros tanto de sus fortalezas como de sus debilidades, se retroalimentan. Compañías de sus homólogas a partir del valor compartido, y de manera generalizada las fábricas del mismo grupo desarrollan conocimiento y competencia de manera feroz entre ellas para hacerse con el próximo pedido. Según la OIT (2018a) «el sector de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado se caracteriza por una producción geográficamente dispersa y por cambios rápidos impulsados por el mercado [...]».

Las cadenas mundiales de suministro tienen como misión principal la organización transfronteriza de los elementos necesarios para la producción de bienes y servicios con la finalidad de ponerlos al servicio de los consumidores. Este modelo de gestión y producción ha transformado la industria textil tal y como la conocíamos, teniendo especial incidencia en los procesos de inversión, comercio, Derechos Humanos, medio ambiente y empleo. Las ETN imponen el precio de los productos –lo que están dispuestos a pagar por la elaboración de un pantalón o la estampación en cada prenda–, aspecto que genera un nexo causal entre esa circunstancia y las condiciones que se derivan de la imposición de esos precios por parte de las ETN a sus proveedores. Las ETN al estar predispuestas a pagar un menor precio (por producto o servicio), los estándares laborales dependientes son menores. Esta circunstancia no es mejorada con la imposición de “códigos de conducta” por parte de las transnacionales a sus proveedores, de hecho, se fomenta de manera consustancial el debilitamiento de un derecho laboral normalizado asociándolo a las necesidades del mercado.

Los trabajadores de manera directa –pero a través de intermediarios externalizados– desarrollan actividad laboral para grandes marcas textiles a pesar en muchos casos de no saber quién es su cliente final. El modelo textil transnacional se basa en una falta de promoción y desarrollo en los derechos laborales por parte de una mano de obra mundializada estableciendo el incremento de la producción como ideario común, toda mejora laboral es vista como un aumento en los costos (Castles y Delgado Wise, 2012).

Una de las mayores disfunciones generadas surge cuando una ETN sin responsabilidades directas sobre su cadena de producción toma decisiones que afectan de manera directa a las condiciones laborales de las personas y pueblos donde se asienta el grueso de su producción. Esta deliberada arquitectura jurídica y política a su favor –ya que hoy día no existe contrapeso alguno real con capacidad suficiente para revertir tal descompensación– crea una asimetría de facto donde en el mejor de los casos esos trabajadores quedan entre dos territorios jurídicos. Primero, en el terreno del derecho internacional de los derechos humanos. Aquí los trabajadores no tienen capacidad de ejercer ninguna acción real, accesible y garantista que proteja sus derechos, y sin ningún interés por parte de los Estados en que esa fuerza

propia producción; distribución; etapas de marketing y servicios de post-venta. El adjetivo “global” se refiere al hecho de que hay una creciente fragmentación de estas actividades, acompañada de una dispersión geográfica de las mismas. La integración funcional de las actividades, o de los diversos fragmentos dispersos, sería una característica clave del concepto». En un sentido similar en amplitud se ha utilizado el concepto de Cadena de Valor, aplicándolo al «conjunto de fases productivas y de servicios necesarios para la producción de valor».

del trabajo al servicio del capital transnacional los adquiera quedando los derechos sociales, laborales y medioambientales en meras ideas programáticas.

En segundo lugar, el derecho comercial de carácter global se antepone a los Derechos Humanos. En determinados contextos, Estados ávidos de inversión dependen de organismos calificadores de su economía nacional, de organizaciones ligadas al comercio y de grandes empresas multinacionales con el fin de garantizarles recursos económicos, publicidad y cuanto menos una serie de prebendas en muchos casos inconfesables. Destacan como por ejemplo la financiación de campañas políticas, así como el establecimiento de beneficios para una élite que por acción u omisión fomenta estas conductas de manera sistémica (Luque, 2018). Basta recordar el colapso del edificio Rana Plaza en Bangladesh, donde al menos 1127 personas “fallecieron”. Empresas transnacionales que desarrollaban su actividad laboral allí quedaron impunes de sus responsabilidades al igual que sus responsables como los directivos de ETN que permiten desde sus responsabilidades y consejos de administración producir en condiciones que atentan contra los derechos fundamentales de cualquier ser humano, así como los propietarios del edificio que se derrumbó, Md Sohel Rana¹². Basta recordar que era propiedad del líder de la Juventud de la liga juvenil de la Liga Awami, uno de los dirigentes del partido gobernante, la corrupción hizo el resto. Tales circunstancias conforman a su vez una herramienta de dominación la cual antepone los beneficios a corto plazo –retroalimentados mediante procesos de falta de ética– en lugar del establecimiento de una legislación laboral sólida con verificaciones de carácter exógeno (Supiot, 2006). Prima la reducción de costos al establecimiento de mecanismos que garanticen la dignidad de las personas, así como la estandarización de condiciones laborales decentes dentro de las cadenas de producción globales. Estos mecanismos para poder ser implementados deben generar *per se* automatismos de carácter exógeno con capacidad suficiente de verificación, proporcionalidad y exigibilidad, hoy día circunstancias alejadas de toda verosimilitud.

Uno de los principales nexos en las relaciones humanas es el consumo, y para que este siga aumentando y genere amplios beneficios –no para todos igual– la promoción del mismo no puede ser detenido por parte de las grandes corporaciones transnacionales. Las ETN se tecnifican comercial y jurídicamente imponiendo una legislación laboral, social y medioambiental a su disposición. Para ello exploran los límites del sistema, cumpliendo una serie de condicionantes como son:

- 1) Ilimitadas cadenas de subcontratación textil a nivel global abastecidas mediante miles de proveedores con la finalidad no solo de abaratar costos, sino eximir de responsabilidad jurídica las actuaciones empresariales transnacionales (Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales, 2013). Como ejemplo, la ET Inditex cuenta en España con unos «50.000 trabajadores (fábricas, logística y tiendas) y 150.000 en todo el mundo (esencialmente tiendas), pero para la que trabajan (para la producción cada año de unos 1.200 millones de unidades de ropa y complementos) 1,5 millones de trabajadores en casi 6.000 fábricas de 45 países de 4 continentes» (Boix, 2016). En este modelo de

¹² “Rana Plaza collapse: Sohel Rana jailed for corruption”, información obtenida a través de BBC el 29/08/2017.

producción descentralizada cada empresa subcontratada se hace cargo de una fase de la producción teniendo en cuenta que las necesidades existentes por parte de las ETN se trasladan en tiempo real a los talleres deslocalizados (Gereffi y Fernández-Stark, 2011). Existe coordinación en todos los procesos de manera autónoma y automatizada. Los procesos se asientan en tecnologías de innovación y comunicación, derivándose de ellos una mejora continua en sus mecanismos logísticos (Baldwin, 2012). Desarrollan actividad las veinticuatro horas del día, los 365 días del año añadiendo gestión de procesos autónomos. Se basan muchos de ellos en inteligencia artificial a la vez que se promueve una legislación laboral al servicio de sus necesidades. Las ETN escogen territorios débiles en cuanto a exigibilidades normativas y costos para desarrollar la actividad industrial.

- 2) Mejoras en infraestructuras por parte de los Estados productores y nuevos desarrollos en el transporte marítimo. Aumentan las nuevas rutas –incluido el Polo Norte– y la capacidad de los barcos mercantes. Esta, fue una estrategia basada en la década anterior donde los altos precios del combustible junto a la rápida expansión del comercio internacional desembocaron en una optimización y desarrollo en los procesos de economía de escala. Es decir, reducción en los costes de cada contenedor transportado aumentando para ello la capacidad de almacenaje y transporte en los nuevos barcos construidos. El transporte marítimo representa más del 80 % del comercio mundial por volumen y más del 70 % de su valor transportado a bordo de barcos gestionados por puertos marítimos en todo el mundo (UNCTAD, 2017: 10). Como ejemplo, el barco de transporte de contenedores más grande del planeta llamado Maersk triple-E es capaz de transportar 16.000 contenedores¹³.
- 3) Las ETN son reacias a la hora de aceptar responsabilidad solidaria en toda su cadena de producción, inclusive constatando que en muchos casos la práctica totalidad de los ingresos de una empresa subcontratada proviene de un único cliente textil transnacional. Emergen procesos de monopsonio y una circunstancia clave, dependencia de los talleres deslocalizados de la voluntad de las ETN sin responsabilidades ni exigibilidades “ante lo que acontece en sus talleres subcontratados” a pesar de ser las ETN las que deciden cuándo, cómo y en qué condiciones se produce. Tal circunstancia genera una cadena de suministro global de carácter dual, una dirigida por compradores y una segunda dirigida por vendedores no estando sus capacidades equilibradas (Gereffi, 1994). Con ello, de manera inexorable se crea una fuerza laboral en el “primer mundo” con condiciones exigibles, mientras que una segunda concentra al grueso de trabajadores deslocalizados en países preminentemente pobres o en vías de desarrollo. Estos trabajadores son utilizados como meros peones prescindibles por parte de las ETN. Son expulsados de un sistema de elegidos del mal llamado primer mundo, donde no se prima la condición ni los derechos de la persona de manera global sino la latitud de la misma.

¹³ <https://www.maersk.com/en/explore/fleet/triple-e>, consulta realizada el 11/12/2017.

- 4) Deslocalización hacia países con estándares sociales y laborales menores. Atendiendo a los 10 principales países exportadores de textiles vistos anteriormente, estos coinciden con bajos niveles de ratificación en los convenios de la OIT (2018b). En concreto, de los casi 200 convenios existentes entre fundamentales, de gobernanza y técnicos, cada país tiene ratificados: China 26 (4 sobre 8 de fundamentales); Unión Europea (28) aquí cada Estado los ratifica de manera independiente, a modo de ejemplo Francia tiene 127 (8 sobre 8 fundamentales); India 47 (6 sobre 8 fundamentales); Estados Unidos 14 (2 sobre 8 fundamentales); Turquía 59 (8 sobre 8 fundamentales); República de Corea 29 (4 sobre 8 fundamentales); Pakistán 36 (8 sobre 8 fundamentales); Taipei Chino N/D; Hong Kong 48 (6 sobre 8 fundamentales) y Viet Nam 21 (5 sobre 8 fundamentales). Con esto se pone de manifiesto que las ETN deslocalizan su producción hacia países con una menor consistencia jurídica (ver Tabla 1) tanto a la hora de proteger y perseguir determinados ilícitos generados en la propia actividad textil transnacional, como a la hora de ejercer la exigibilidad en el cumplimiento de derechos de todo tipo. Según la OIT (2018c) en muchos países en desarrollo y emergentes, el principal problema es la persistencia del empleo de mala calidad y la pobreza laboral (Luque, Hernández Zubizarreta, y de Pablos, 2016b). Estos territorios, en parte diseñados ad hoc desde alejados centros de decisión y control transnacional, tienen la finalidad de producir en masa a bajo costo, relacionando de manera directa su modelo con la precariedad en el trabajo y con problemas de salud derivados de una actividad laboral primaria (Benach, Muntaner, Solar, Santana, y Quinlan, 2010).
- 5) Fragilidad y desigualdad laboral perpetrada por parte de las ETN –por acción u omisión– contra las mujeres. Desde acceso a los mismos puestos en clara desigualdad con el género masculino, hasta recibir menores salarios. Se genera una clara desprotección a los trabajadores de la industria de la confección. Según Human Rights Watch (2015), a partir «[...] de datos del Ministerio de Industria y Manufactura, las mujeres [en Camboya] representan el 90 por ciento de los más de 700.000 trabajadores de indumentaria que se desempeñan en las 1.200 empresas del rubro en el país». Siendo la textil una actividad con alto impacto en el género femenino, de manera paralela, son las mujeres las que siguen soportando en su gran mayoría el cuidado de los hijos, la gestión del hogar, cargas familiares, etc., por lo que la dependencia y en muchos casos sumisión a los talleres textiles donde desarrollan su actividad laboral es mayor ante el temor de perder el empleo. En la Tabla 1, se observa la correlación existente entre muchos de los países con salarios mínimos más bajos los cuales a su vez concentran una mayor precariedad laboral y un mayor índice de corrupción siendo proporcionalmente los mayores exportadores de prendas de vestir a nivel mundial. Se evidencia con ello que las ETN textiles producen en países frágiles e incluso en Estados fallidos más violentos y con menos derechos civiles y laborales con el fin de aumentar sus beneficios.

Tabla 1. Pobreza y DD. HH en los principales países productores de textil

	Salario mínimo mensual I (en dólares)	Trabajo vulnerable 2	Personas en situación de esclavitud moderna 3	Ratificación total de convenios OIT y fundamentales 4	Posición/país “percepción corrupción” 5 (176 países)	Posición/país libertad de prensa en el mundo 6 (de 180 países)	Exportaciones prendas de vestir 2014 7 (millones de dólares)	Violaciones de DD. HH por país 8
India	135.73	76.7%	18.354.700	47 (6/8)	79	137	17.742	8
Bangladesh 9	139.80	78.8%	1.531.300	35 (7/8)	145	146	24.584	6
Nepal 10	59.9	69.4%	234.600	11 (7/8)	131	100	-	4
Pakistán	142.82	60.9%	2.134.900	36 (8/8)	116	139	4.991	7
China	751.99	44.9%	3.388.400	26 (4/8)	79	176	186.607	9
Tailandia	382.70	55.1%	425.500	18 (6/8)	101	142	4.129	5
Vietnam	188.64	61.3%	139.300	21 (5/8)	113	175	19.544	4
Camboya	160.50	62.3%	256.800	13 (8/8)	156	132	5.869	4
Myanmar 11	2.75 día	69.9%	515.100	23 (3/8)	136	131	986	6
Indonesia	165.54	60.1%	736.100	20 (8/8)	90	124	7.670	7
Sri Lanka 12	270.11	41.7%	45.900	43 (8/8)	95	141	4.919	6
Turquía 13	499.85	29.9%	480.300	59 (8/8)	75	155	16.680	7
Marruecos 14	255.13	49.7%	219.700	62 (7/8)	90	133	3.278	7
Honduras	278.57	53.1%	23.800	26 (8/8)	123	140	3.182	4
Guatemala	291.68	52.0%	138.100	74 (8/8)	136	118	1.325	4
El Salvador	298	40.2%	18.100	30 (8/8)	95	62	2.076	3
Colombia 15	737.71	47.7%	308.200	61 (8/8)	90	129	546	6

Fuente: elaboración propia a partir de 1) OIT Informe mundial sobre salarios 2016/2017d (realizado el cambio de cada moneda a dólares), 2) OIT World Employment and Social Outlook-Trends 2016c, 3) The Global Slavery Index 2016, 4) OIT, enero 2018 –herramienta de consulta sobre convenios ratificados– 5) Transparencia Internacional 2016, 6) Reporteros sin fronteras 2017, 7) OMC Estadísticas del comercio internacional 2017b (sobre 2015), el reporte de 2016 no contiene todos los países, 8) OXFAM Intermon: La situación de los derechos humanos en el mundo (señalando violaciones de los DD.HH como torturas, libertad de expresión, reunión y circulación, pena de muerte, etc.) 15/06/2015, 9) Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) p. 27 Consumer Price Index (CPI), Inflation Rate and Wage Rate Index (WRI), 10) Government of Nepal Labor Act (2048), 1992, 11) Business & Human Rights Resource Centre, 12) Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka budgetary relief allowance of workers act, no. 4 of 2016, 13) Turkish Labor and Social Security 2017, 14) Ministère de l'Emploi du Maroc (2015), 15) Ministerio de Trabajo de Colombia 2017.

- 6) Promoción del hiperconsumo textil, ofreciendo prendas de vestir a bajo costos y en muchos casos baja calidad (Luque, 2017). Para ello las grandes marcas utilizan un sinfín de mecanismos como patrocinios de eventos, réplicas de prendas de alta costura, colecciones nuevas cada semana, continuos cambios (Moore y Fairhurst, 2003), idealización de la moda (Lipovetsky, 2004) y estetización del consumo generando exclusividad, urgencia e inmediatez (Lea-Greenwood, 2008).
- 7) Altos niveles de economía informal al servicio de empresas intermediarias que abastecen la industria textil transnacional¹⁴. Trabajadoras textiles en domicilios y talleres de garaje desarrollan actividad laboral con unos altos índices de precariedad, baja remuneración y sin acceso a coberturas básicas como la seguridad social. Circunstancia que nada tiene que ver con el el Convenio 177 de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio del año 1996. Existe una abismal diferencia entre la subordinación del trabajo con carácter dependiente de un empleador y el trabajo independiente de las personas que ejercen actividad laboral en sus domicilios. Ambas circunstancias pueden coexistir atendiendo a las necesidades de la producción, así como de la relación laboral o mercantil aceptada, pero nunca determinada únicamente por una de las partes como así sucede en muchas ocasiones.
- 8) Los acuerdos comerciales –bilaterales y multilaterales– han contribuido al abaratamiento de los costos de producción y distribución, teniendo alta incidencia en las condiciones laborales. Aumenta la competencia (en muchos casos desleal entre fábricas y trabajadores) así como la aparición de procesos de dumping social y medioambiental. La eliminación de aranceles¹⁵ dentro del marco del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT) y en la Organización Mundial del Comercio (OMC), y el impulso por parte de las ETN de acuerdos como TTIP, CETA y TiSA, son un claro ejemplo de hacia dónde se dirige el marco regulatorio global: la trasposición del derecho internacional de los derechos humanos por un derecho comercial de carácter global que antepone los beneficios a la manera en que son obtenidos los mismos.
- 9) Creación y promoción de zonas francas siendo para Lobera y Llistar (2005: 2) «zonas libres de impuestos donde los gobernantes de estos países, a menudo con altos niveles de corrupción, dan a los inversores condiciones muy ventajosas y, en algunos casos, libertad total de actuación». Aspecto que

¹⁴ Brega, C., Durán, G., Narbona, K., Páez, A., “Estudio del trabajo en domicilio en la cadena del vestuario en Chile y de la creación de organizaciones sindicales territoriales de las trabajadoras involucradas”, Consultoría encargada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la organización sindical Confederación de Trabajadores Textiles (CONTEXTIL), llevada a cabo por Fundación SOL, 2017, accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_586483.pdf; Meagher, K. (2013): “Unlocking the informal economy: A literature review on linkages between formal and informal economies in developing countries”. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) Working Papers. Cambridge.

¹⁵ Zabalo, p. (2014): “La Organización Mundial de Comercio, paradigma de la globalización neoliberal”, donde señala que la exclusión de hecho de los productos textiles y prendas de vestir de las normas generales del GATT y su tratamiento a través del Acuerdo Multifibras (AMF) constituye una flagrante discriminación negativa contra las economías del Tercer Mundo. El AMF restringe el acceso del textil y ropa del Sur a los mercados del Norte, protegidos mediante contingentes bilaterales que limitan la cantidad que puede acceder a cada mercado desde cada país. Cuadernos de Trabajo Hegea, N°28, p.13.

coincide con una menor sindicación¹⁶ por parte de los trabajadores que desarrollan actividad laboral en esos territorios. Según un informe del Banco Mundial (2012), incluso con derechos laborales establecidos por ley, es posible que su aplicación sea deficiente de hecho, las empresas tienden a subcontratar actividades al no existir el fenómeno del sindicalismo (Abraham y Taylor, 1996).

- 10) Adhesión de países como China, India y Bangladés a las cadenas de suministro global, duplicando la oferta de mano de obra a nivel mundial a un menor costo (Freeman, 2010). Además, en el caso de China proponiendo ser un polo de innovación y conocimiento a nivel internacional al servicio de una producción en masa.
- 11) Gran parte de la economía a nivel global depende de PYMES. En las economías en desarrollo representan 52 por ciento del empleo total, frente a 34 por ciento en las economías emergentes y 41 por ciento en las economías desarrolladas. Circunstancia que ejemplifica su gran aporte a las cadenas mundiales de suministro generando efectos positivos de carácter indirecto dentro de las economías locales (Organisation for Economic Co-operation and Development OECD, 2008) a la vez que se sitúan en los niveles más bajos de las cadenas mundiales de suministro quedando expulsadas de las buenas prácticas empresariales (Navas-Alemán y Guerrero, 2016) y sin ayudas estatales.

De manera generalizada, las ETN reducen su responsabilidad en el núcleo productivo de su actividad subcontratada, circunstancia que conecta de manera inexorable con la forma habitual de organizar la producción. Las inversiones y el comercio en una economía mundializada son cada día más rentables, aunque no para todos igual.

Todas estas circunstancias conducen a pensar ¿cómo se pueden garantizar unas condiciones laborales decentes dentro de las cadenas de suministro globales?

3. Códigos de conducta, Acuerdos Marco y normas internacionales: el reto permanente

La denuncia del impacto de las actividades de las ETN sobre los derechos humanos en general y los laborales en particular es antigua. Autores como Compa (2008) o Esteve (2011) recuerdan que el impacto de estas empresas, no solo sobre los derechos humanos sino sobre los mismos sistemas democráticos se evidenció con claridad a mediados de la década de los setenta, provocando reacciones socio-políticas

¹⁶ OIT (1999): “La integración regional en el sudeste asiático: el caso de la ASEAN” donde se señala que Muchos empleadores, incluyendo algunas empresas multinacionales, hacen todo lo posible para denegar el reconocimiento a los sindicatos y evitar la negociación colectiva. En Filipinas las zonas francas industriales (ZFI), los parques industriales especiales y los centros industriales regionales aplican la política de “sin sindicato no hay huelga”. Existen muy pocos sindicatos en las zonas francas de exportación y en el creciente número de parques especiales y centros industriales regionales que emplean a cerca de 175.000 personas”. Educación Obrera 1999/4 N°117, p.2. Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117507.pdf; OIT (2017c): “Zonas Francas de Exportación en Centroamérica, Panamá y República Dominicana: Retos para el Trabajo Decente. Retos para el trabajo decente”. Accesible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_573525.pdf

que afectaron a la imagen de las multinacionales. En concreto, se ha señalado en numerosas ocasiones que el rechazo social que provocó la intervención de las ETN americanas en el golpe de Estado en Chile hizo sonar las alarmas y creció la preocupación de las empresas con actividad transnacional por mejorar su imagen. Como indica Maira, la presión de la sociedad civil se ha ido intensificando al calor de los diferentes crímenes corporativos, destacando por ejemplo las actuaciones de denuncia a la multinacional Nike en los años noventa por la utilización de trabajo infantil, que alcanzaron posteriormente a otras marcas de ropa deportiva (María, 2014). Las empresas respondieron con diversas estrategias para evidenciar su compromiso con los derechos o con sus responsabilidades sociales, y su rechazo a la necesidad de normas vinculantes, lo que acabó dando lugar a la adopción de los primeros códigos de conducta.

Como es bien sabido, los códigos de conducta se enmarcan en el concepto de “Responsabilidad Social Empresarial”, definido por la Comisión Europea define como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores»¹⁷. La crítica y la desconfianza sindical, y doctrinal, respecto de la RSE y de los Códigos de conducta ha sido clara. Los actores sociales pronto pusieron de manifiesto sus reticencias respecto de la RSE y de los Códigos, tanto por su carácter voluntario y unilateral, carente de vinculabilidad jurídica, de mecanismos claros de aplicación, evaluación o exigibilidad; como por dejar fuera de su elaboración a los sindicatos¹⁸.

Por otro lado, la doctrina iuslaboralista ha remarcado cómo el establecimiento de estas normas privadas se relaciona de manera compleja y ambigua con las leyes estatales y los tratados internacionales (Daugareilh, 2009), provocando una paulatina privatización del derecho que no responde a los problemas, sino que se orienta fundamentalmente a la mejora de la imagen pública de las ETN (Hernández Zubizarreta, 2009). En palabras de Baylos, estos códigos implican una asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional, que no es otro que el de mantener *en todos y cada uno de los lugares en los que actúe* (y esta es la parte más importante de la cuestión porque añade la perspectiva transnacional que no pueden añadir los marcos normativos estatales) un conjunto de estándares justos de trabajo. Como reconoce el autor, *potencialmente* estos códigos podrían conllevar una igualación de las condiciones de competencia entre las empresas y paliar la carrera a la baja en los estándares laborales, si bien la voluntariedad de los códigos impide radicalmente que este efecto positivo se produzca. Es más, remarca Baylos, puede afirmarse que con estos códigos se produce, en el mejor de los casos «la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional»; por ello, concluye el autor, «los códigos de conducta constituyen un claro ejemplo de la despolitización de las reglas sobre las relaciones laborales, y de la debilitación de su legitimidad y fundamento democrático» (Baylos, 2015).

¹⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, 25.10.2011
COM(2011) 681 final.

¹⁸ Entre otras muchas críticas destacan las Conclusiones del II Congreso Mundial de la CSI, celebrado en junio de 2010, en las que sostiene que “los códigos de conducta no aportan una protección adecuada a los trabajadores y que los procesos de certificación social en lugares de trabajo no sindicalizados carecen de credibilidad”.

Aterrizando de nuevo en un caso concreto, ya vimos cómo en el caso KiK la propia empresa no solo había expresado su compromiso con el trabajo decente si no que había contratado sendas auditorías, realizadas de manera previa al desastre. En concreto, en agosto de 2012 la empresa RINA Services S.p.A. emitió el certificado SA8000 para la empresa pakistaní, tras la auditoría realizada por una de sus empresas subcontratadas en Pakistán (Renaissance Inspection and Certification Agency (RI&CA)). Además, y mandatadas por KIK, se realizaron otras cuatro auditorías entre 2007 y 2017. Sin embargo, las auditorías no reflejaron la realidad en la que se trabajaba en la empresa y por supuesto no evitaron la catástrofe.

En palabras de la Directora de Política de *IndustriAll Global Union*, las iniciativas unilaterales voluntarias y no vinculantes han fracasado estrepitosamente a la hora de mejorar salarios o jornadas de trabajo o asegurar el respeto del derecho de los trabajadores de organizarse en un sindicato (Holdcroft, 2015). Así, es una opinión comúnmente compartida que en los últimos treinta años las iniciativas de RSE no han logrado ofrecer un marco sostenible capaz de regular los procesos de producción globalizados (Cairola, 2015).

Pero la crítica, con la que coincidimos, va más allá, por cuanto estas iniciativas, dado que sientan la percepción de que algo se está haciendo, se han convertido en verdaderos obstáculos a la búsqueda de soluciones realmente efectivas.

Las reticencias sindicales respecto de los códigos de conducta y su decisión de involucrarse en la regulación de las cadenas de valor y de las relaciones laborales en el conjunto de sus eslabones ha propiciado el desarrollo de los llamados «acuerdos marco globales o internacionales» (AMI). Sin ánimo de reproducir en estas páginas el extenso debate doctrinal y sindical acerca de estos acuerdos, vamos a apuntar algunas ideas necesarias para valorar su realidad actual y su posible imbricación con un Instrumento internacional jurídicamente vinculante que regulara las obligaciones de las ETN respecto de los derechos humanos¹⁹.

Como señalaban desde el ETUI, «los acuerdos marco internacionales son suscritos por las organizaciones sindicales internacionales o europeas y la dirección de las empresas multinacionales para establecer de manera conjunta una serie de normas y principios mínimos de coordinación en materia de relaciones laborales, basados normalmente en los derechos sociales fundamentales tal y como los define la OIT» (Shömann, 2008).

Los acuerdos marco internacionales son negociados entre IndustriALL y empresas multinacionales con el fin de proteger los derechos y las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en ellas. Se despliega en todas las etapas de la cadena mundial de suministro, incluidas las personas que trabajan para los proveedores y contratistas (Hadwiger, 2015). Se trata por tanto de un fruto del diálogo social o de la negociación entre capital y trabajo a nivel supra nacional, cuyo objeto es regular las relaciones de trabajo en el conjunto de las actividades de la empresa en cuestión y promover el respeto de los derechos sociales fundamentales.

Los primeros acuerdos de este tipo fueron impulsados por multinacionales francesas a mediados de los noventa y en la actualidad y su número ha ido creciendo de manera constante. Siguiendo el estudio de Hadwiger (2015), debe señalarse que el crecimiento no sólo ha sido cuantitativo sino también cualitativo aunque de impacto

¹⁹ Para una buena valoración actualizada de los AMI con abundantes referencias bibliográficas se remite a Nieto, 2017 y a García-Muñoz, 2015 y 2017.

limitado, destacándose dos tendencias: el incremento de los Convenios y declaraciones de la OIT que se incluyen en los AMI²⁰, aunque la expresa mención a Convenios que no sean los fundamentales sigue siendo reducida; la inclusión de la referencia al conjunto de su cadena de valor y el paulatino aumento del número de acuerdos que establecen el respeto a sus disposiciones como requisito para el establecimiento o continuación de sus relaciones con los actores económicos en sus cadenas de valor. Además, aumentan los acuerdos que establecen vías de consulta continuadas y exámenes globales de su cumplimiento; la transparencia a lo largo de la cadena²¹ o el apoyo a las pequeñas empresas para fomentar el cumplimiento de las disposiciones del AMI.

En resumen, y como remarca Hadwiger, en la actualidad podemos distinguir cuatro elementos que caracterizan a los AMI: alcance mundial y referencia a la cadena de suministro; participación de las federaciones sindicales internacionales; inclusión de referencias a textos de la OIT sobre la materia y reconocimiento como mínimo de los derechos recogidos en los Convenios fundamentales del trabajo, normalmente a través del reconocimiento de la Declaración de 1998. Por añadidura, en la actualidad, es destacable que la gran mayoría de AMI han sido concluidos por empresas con sede en Europa, y en particular en Alemania, Francia, España o los países escandinavos.

Como señalábamos en la introducción, del contenido de los AMI nos interesa especialmente las referencias a normas internacionales relativas a la relación entre empresas y derechos humanos siempre siguiendo el estudio cuantitativo de Hadwiger, sabemos que un 18% de los AMI contiene en la actualidad una mención a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, de 2011. A su vez, los Principios Rectores mencionan a los AMI en su numeral 30. *«Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces».*

Sin duda, la integración de una referencia a los AMI en el texto de los Principios rectores fue un paso adelante. Sin embargo, la relación establecida entre ambos conjuntos (acuerdos colectivos y Principios) tiene una serie de fallos que pueden afectar negativamente a los AMI y que deben ser corregidas en una futura norma internacional vinculante.

²⁰ El autor indica la mención reiterada en los AMI de: los “convenios fundamentales de la OIT”; la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998); la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (1977, actualizada en 2000 y 2006); la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948), el Pacto Mundial (2000), los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (2011).

²¹ Algunas cláusulas de transparencia interesantes son las siguientes:
– Inditex-IndustriALL: “Con el fin de lograr el acceso de IndustriALL Global Union a los proveedores de Inditex, como medio para reforzar el sistema de control de la supervisión de esta última, se acuerda que la información sobre los proveedores se proporcionará al consejo de administración de IndustriALL Global Union.”
– Wilkhahn-BWI: «Los siguientes procedimientos sirven como medio para supervisar y cumplir el acuerdo (...). Cada empresa, todos los proveedores y los socios licenciatarios deberán rellenar un “cuestionario sobre la revelación de datos personales de los proveedores”, que abarca todos los puntos del presente acuerdo».

- Los Principios se dirigen a los Estados y a las empresas, sin generar obligaciones, pero obvian la realidad sindical, en particular a los actores sindicales internacionales y solo reconocen el espacio de negociación en el numeral 30.
- El reconocimiento del espacio de negociación en el numeral 30 incluye una serie de cuestiones a modo de “contenido mínimo” en los AMI. Esto podría entenderse como algo positivo sino fuera porque en la negociación y aprobación de los Principios Rectores el tripartismo ha estado ausente. En otras palabras, la regulación de los AMI, de su contenido o incluso de su “legitimidad” no puede realizarse a espaldas de las confederaciones sindicales internacionales y de la OIT.
- Los Principios sitúan en igual nivel a los Códigos de Conducta, donde como hemos visto no participan los actores sociales, y a los AMI, lo cual no parece acorde con la promoción de la libertad sindical que, evidentemente, es uno de los derechos humanos más afectado por la acción de las ETN y sus cadenas.
- Los Principios mencionan las cadenas de valor en dos ocasiones, en el numeral 13 y en el 17. En el primero se detalla lo siguiente: «la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos *directamente relacionadas* con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos». (la cursiva es nuestra). El comentario a este numeral es de fundamental importancia: «Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las “actividades” de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus “relaciones comerciales” abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios». En el numeral 17, dedicado a la diligencia debida, se incluye un comentario que indica que: «Para las empresas que cuenten con numerosas entidades en sus cadenas de valor puede resultar demasiado difícil proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos a nivel de cada entidad. En tal caso, las empresas deben identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos...»). Como puede observarse por un lado, la noción de cadena, en concreto a través de la noción de relación comercial, es más restrictiva que la que se plantea en diversos AMI; por otro, incluso con esta noción más restrictiva, el cumplimiento del principio fundamental de diligencia debida respecto de las entidades *directamente relacionadas* podría obviarse cuando “resulte demasiado difícil” identificar a las partes de la cadena, es decir, en la mayor parte de los casos de grandes ETN.
- Las disposiciones de los Principios Rectores sobre de la actuación de las empresas respecto de las entidades de su cadena de valor que están violando derechos humanos se sitúan por detrás de las previstas en diversos AMI, lo cual puede acabar provocando un retroceso en el contenido protector de los mismos.

4. La necesidad de un Instrumento Jurídicamente Vinculante sobre empresas transnacionales y derechos humanos y su relación con los AMI.

Como señalábamos en la introducción, la aprobación de la Resolución 26/9 y el comienzo de los trabajos ha marcado un antes y un después en el camino hacia la consecución de un marco jurídico internacional que permita establecer obligaciones directas a las empresas.

Es importante conocer que la Resolución es un documento conciso, que parte del reconocimiento de la labor realizada anteriormente y que señala con claridad que la responsabilidad principal de promover y proteger los derechos humanos implica también el reconocimiento de la responsabilidad misma de las empresas transnacionales. En este marco, la Resolución establece cuatro directrices, una respecto del contenido y tres respecto del procedimiento. Empezando por esta última cuestión, cabe señalar que la Resolución enmarcó las obligaciones de los tres primeros grupos de trabajo. Los dos primeros, que tuvieron lugar entre el 6 y el 10 de julio de 2015²², y entre el 24 y el 28 de octubre de 2016²³, debían consagrarse a deliberaciones constructivas sobre el contenido, el alcance, la naturaleza y la forma del futuro instrumento internacional; en el tercero, que se celebró entre los días 23 a 27 de octubre de 2017²⁴, la Presidencia del Grupo de Trabajo presentó un documento de “elementos para IJV preparado bajo el mandato de la Resolución 26/9 y sobre la base de las dos primeras sesiones, que ha marcado el inicio de las negociaciones sustantivas. La cuarta sesión se celebrará en octubre de 2018 y en la misma la Presidencia debe presentar un borrador de tratado.

El Documento de Elementos presentado por la Presidencia en la tercera sesión, que servirá de base para el borrador del instrumento consta de nueve partes. En primer lugar el Documento contiene un Marco General, donde se incluyen los posibles contenidos del Preámbulo, los Principios, los Propósitos y los Objetivos del futuro Instrumento Vinculante. A continuación el Documento centra la atención en el ámbito de aplicación (derechos, actos y actores); el tercer apartado son las obligaciones generales, distinguiendo entre las de los Estados, las de las ETN y otras empresas de negocios (según se establece en la Resolución 26/9) y aquellas de las Organizaciones Internacionales; el cuarto apartado se centra en las Medidas Preventivas, siguiendo el modelo de la *Loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre*, aprobada por la Asamblea Nacional francesa el 21 de febrero de 2017²⁵; el quinto se centra en la Responsabilidad Legal, incluyendo la administrativa, civil y penal; el sexto apartado se refiere al acceso a la justicia, recursos efectivos y garantías de no repetición; el séptimo se refiere a la jurisdicción, tema clave porque en él se integra, aunque no se refiera expresamente, la cuestión de la extraterritorialidad; el octavo la cooperación internacional, es decir, a los mecanismos de cooperación transfronteriza en investigación, jurisdicción y ejecución de sentencias; en el noveno

²² El informe entero de esta primera sesión puede encontrarse en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/018/25/PDF/G1601825.pdf?OpenElement>.

²³ El informe entero de esta segunda sesión puede encontrarse en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/000/99/PDF/G1700099.pdf?OpenElement>.

²⁴ Los documentos de trabajo relativos a este Tercer Grupo pueden encontrarse en <http://www.ohchr.org/EN/HR-Bodies/HRC/WGTransCorp/Session3/Pages/Session3.aspx>

²⁵ Existe ya un nutrido cuerpo doctrinal entre los juristas franceses sobre esta ley, pudiendo destacarse las obras de Sachs, 2017 y Hannoun, 2017.

se ubican las distintas opciones para desarrollar los necesarios mecanismos de promoción, implementación y monitoreo y el décimo incluye las Disposiciones finales.

A lo largo de las tres sesiones ya celebradas del Grupo de Trabajo hay temas que han sido objeto de discusiones especialmente duras, marcando lo que parecen ser líneas rojas para actores como la Unión Europea y sus aliados. Entre otras cuestiones destacan las reticencias a la limitación del ámbito subjetivo a aquellas empresas con actividad transnacional, y mucho más a las ETN en exclusiva, como apoyan múltiples actores sociales; la oposición frontal a la inclusión de responsabilidades directas a las empresas; las duras críticas respecto de la propuesta de establecer responsabilidades extraterritoriales; o la posibilidad de incluir una Corte Internacional específica sobre ETN y Derechos Humanos. Por el contrario, en el ámbito de la prevención ha habido un mayor consenso al basarse en la mencionada ley sobre diligencia debida aprobada en Francia (Guamán, 2017).

Entre las cuestiones jurídicamente más controvertidas destaca la cuestión del establecimiento de obligaciones directas a las empresas, el núcleo del actual debate radica en aceptar que el derecho internacional no solo puede, sino que debe establecer responsabilidades directas a las empresas también tienen respecto del respeto de los derechos humanos. Este es el tema donde existe una especial conexión con la realidad y el contenido de los AMI.

Los argumentos fundamentales que sostienen esta inclusión son múltiples. Como idea de fondo, debe tenerse en cuenta la existencia de una creciente asimetría de poder que sitúa a las transnacionales en una posición de ventaja y dominación clara frente a las personas e incluso frente a los Estados. En este sentido, es ya evidente que los derechos fundamentales pueden ser conculcados tanto por los poderes públicos como por los privados y su protección debe realizarse de manera efectiva respecto de ambos, se trata de reconocer una suerte de *Drittwirkung* internacional (Noguera, 2014), por otro lado demarcada en numerosas resoluciones e informes de órganos de tratados y del CDH²⁶.

Por añadidura, es innegable que existen experiencias relevantes de instrumentos internacionales que vinculan a las empresas de manera directa, entre las que podemos señalar las siguientes:

- El Tratado Internacional de Responsabilidad Civil por Daños derivados de la Contaminación por Petróleo de 1969 obliga a los dueños de los barcos a responsabilizarse de los daños (art. 3.1)
- El Convenio sobre el Derecho del Mar de 1982, prohíbe no solo a los Estados sino también a las empresas la apropiación de recursos marinos
- El Protocolo para la Eliminación del Comercio Ilícito de Productos de Tabaco, incluye la obligación de diligencia debida para todos los participantes de la cadena de suministro de tabaco, incluyendo controles y sanciones por las autoridades competentes a nivel estatal
- Con respecto a la Convención sobre los Derechos del Niño, el Comité de los Derechos del Niño²⁷ ha señalado que “el Comité considera que las obligaciones y las responsabilidades de respetar los derechos del niño se extienden en

²⁶ Para un recorrido por estas resoluciones se remite a Guamán, González, 2017 y a Özden, 2017.

²⁷ Comité de los Derechos del Niño, CRC/C/GC/16, Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, para. 8.

la práctica más allá de los servicios e instituciones del Estado y controlados por el Estado y se aplican a los actores privados y a las empresas. Por lo tanto, todas las empresas deben cumplir sus responsabilidades en relación con los derechos del niño y los Estados deben velar por que lo hagan. Además, las empresas no deben mermar la capacidad de los Estados para cumplir sus obligaciones hacia los niños de conformidad con la Convención y sus protocolos facultativos.

- El Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, OMS/UNICEF, 1981.
- El Protocolo de Basilea sobre la responsabilidad e indemnizaciones en caso de daños resultantes de movimientos transfronterizos de desechos peligrosos de 1999 y la Convención de Bamako, sobre la prohibición de la importación y la fiscalización del traslado transfronterizo y manejo de desechos peligrosos dentro de África que adoptada en enero de 1991 y entró en vigor en 1998.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, hecha en Nueva York el 31 de octubre de 2003, que como señala Melik Özden integra en su artículo 26 la obligación de los Estados de establecer la responsabilidad de las personas jurídicas por su participación en delitos tipificados con arreglo a la Convención (Özden, 2017).
- La Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada, cuyo artículo 10 establece que la responsabilidad de las personas jurídicas podrá ser de índole penal, civil o administrativa.
- El Protocolo Facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.

Más allá de la posibilidad, la dificultad estriba, como es evidente en cómo estructurar estas obligaciones y en concreto cómo plasmar la extensión de la responsabilidad a la totalidad de la cadena de suministro. En este sentido, merece la pena atender a las cláusulas de los AMI que tratan la cuestión. En concreto, siguiendo de nuevo el estudio de Hadwiger, encontramos que en el 80% de AMI que mencionan expresamente las cadenas de suministro, se integran disposiciones sumamente disímiles en cuanto a su alcance.

En primer lugar, respecto del propio concepto y alcance de la cadena, la mayoría de acuerdos se limitan a incluir a los proveedores y subcontratistas directos de la ETN, dejando así fuera a los últimos eslabones de la cadena, los AMI que hacen referencia a la totalidad de la cadena son muy escasos²⁸. En concreto, es importante

²⁸ Pueden destacar, siguiendo el estudio anterior, cláusulas como las siguientes (de menor a mayor ámbito de aplicación):

- Loomis-IndustriALL: «Este Acuerdo mundial se aplica a las empresas, sobre las cuales Loomis AB tiene el control directo como propietaria, es decir, en las que tiene un interés de control».
- Renault-IndustriALL: «Este acuerdo (...) es aplicable a todo el Grupo Renault, es decir, a cualquier empresa en la que Renault posee, directa o indirectamente, más de la mitad del capital social».
- ThyssenKrupp-IndustriALL: «Los principios acordados en este acuerdo marco serán válidos en todo el mundo para todas las filiales».
- ZF Friedrichshafen-IndustriALL: «Las disposiciones de este acuerdo definen las normas de ZF que se aplican en todos los lugares en los que el Grupo ZF despliega su actividad».
- MANN+HUMMEL-IndustriALL: «Los objetivos y principios de la aplicación establecidos en esta declaración conjunta se aplican al Grupo MANN+HUMMEL a escala mundial».

subrayar que el acuerdo entre IndustriALL e Inditex impone el cumplimiento de sus disposiciones a toda la cadena de suministro y en todas las localizaciones, ya sean bajo la gestión de Inditex, o sus fabricantes o proveedores externos que se consideren responsables de que los subcontratistas cumplan las disposiciones del acuerdo. Este AMI, cuyo décimo aniversario se celebró en el año 2017, se firmó el 4 de octubre de 2010 como cristalización de largos años de negociación entre CCOO y la FITTVC con Inditex y se ha ido completando con diversos protocolos y dos acuerdos, para reforzar la aplicación del acuerdo a lo largo de toda la cadena, el ejercicio de derechos sindicales y el suministro de información a los sindicatos participantes respecto de toda la cadena de producción de Inditex, hasta sus últimos eslabones de subcontratación²⁹.

En segundo lugar, si bien el 46 % de los acuerdos incluyen una obligación de información del contenido del AMI a lo largo de la cadena y de la “promoción” de la adhesión a sus disposiciones, solo un tercio de los acuerdos consideran el respecto de las disposiciones de los AMI como un criterio para establecer y proseguir las relaciones comerciales con los proveedores y subcontratistas. Esta última es, sin duda, la formulación más adecuada para ser incluida en una norma internacional sobre la cuestión. Así, el establecimiento de una sanción, como la finalización del contrato, respecto de los proveedores que no cumplan con las disposiciones del AMI parece la vía idónea, acaso la única, para asegurar su cumplimiento³⁰.

Las diferencias señaladas son tanto la prueba de la dificultad de establecer mecanismos de control y responsabilidad a lo largo de la totalidad de la cadena de suministro como la evidencia de la utilidad y necesidad de un marco normativo internacional sobre la cuestión. El documento de elementos incluía, entre otras cuestiones del apartado de responsabilidades de las empresas, el siguiente párrafo “Independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propiedad y estructura, las ETs y OEs deberán cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos

-
- PSA Peugeot Citroen-IndustriALL: «Este acuerdo marco internacional se aplica directamente a (...) las filiales presentes y futuras sobre las que el Grupo ejerce una influencia dominante (...)».
 - Solvay-IndustriALL: «En el caso de una fusión, una adquisición o una reestructuración empresarial de cualquier tipo que conduzca a la creación de nuevas entidades controladas por Solvay (...) estas nuevas entidades se considerarán automáticamente parte en el acuerdo mundial, y estarán sujetas a sus disposiciones hasta que vuelva a negociarse el acuerdo».

²⁹ Sobre este AMI se remite a Boix y Garrido 2017.

³⁰ A efectos de aportar ejemplos, siguiendo siempre el estudio de Hadwiger, son especialmente interesantes las siguientes cláusulas de AMI en vigor:

- Svenska Cellulosa AB (SCA)-IndustriALL: «Al mismo tiempo, cualquier violación probada de los principios contenidos en el Acuerdo que no se remedie a pesar de las advertencias conducirá a la terminación de las relaciones con la empresa de que se trate».
- Lafarge-IndustriALL: «Cualquier incumplimiento grave de la legislación relativa a la seguridad y salud de los empleados directos o indirectos, la protección del medio ambiente o los derechos humanos fundamentales, que no se corrija tras una advertencia, se traducirá en la terminación de las relaciones con la empresa de que se trate (...)».
- Securitas-UNI: «Securitas procurará colaborar con socios comerciales que despliegan su actividad de un modo que sea compatible con los términos del presente acuerdo, y contemplará la posibilidad de no entablar una relación comercial con un asociado que incumpla estas normas».
- Grupo Renault-IndustriALL: «El Grupo Renault se compromete a comunicar este acuerdo a sus proveedores y subcontratistas. Les pide que se comprometan a respetar en su propia empresa los derechos sociales fundamentales estipulados en el capítulo 1 del presente acuerdo. Si es necesario, se establecerán planes de acción correctivos con el apoyo del Grupo Renault. Una vez identificados, cualquier infracción que no se corrija podrá conducir a diversas medidas, entre ellas la terminación por el Grupo Renault de su relación con la empresa de que se trate».

humanos reconocidos internacionalmente, donde quiera que operen, y a través de sus cadenas de suministro”. Evidentemente, la dificultad radica ahora en el desarrollo de esta obligación y en la determinación de qué actores integran esas cadenas y de su vínculo con la matriz.

En esta tarea, y como ha indicado la propia OIT, la mejor posicionada es esta organización, junto con los actores sociales y los estados (OIT, 2016a). Así, sin duda, la situación idónea sería la existencia de un Convenio de esta organización sobre cadenas de suministro, que permitiera contar con una definición de las mismas y con normas para determinar la responsabilidad. La existencia de este Convenio permitiría incluir el mismo en el Instrumento Vinculante, superando así uno de los escollos más importantes e incorporando la legitimidad que tienen las normas tripartitas de la OIT. Por otro lado, respecto de los AMI, aun cuando el Instrumento no es el lugar para establecer el contenido de estos acuerdos, el texto debe integrar una referencia a los Acuerdos para reforzar e impulsar su adopción e incorporar las mejores prácticas existentes. En este sentido, la participación de los sindicatos en las próximas sesiones del grupo de trabajo de la resolución 26/9 así como la involucración activa de la OIT es fundamental para conseguir un instrumento que sea adecuado a la realidad de los diferentes sectores donde se general las peores prácticas empresariales, como es el textil.

Bibliografía

- Abernathy, F., Volpe, A., y Weil, D. (2006). The future of the apparel and textile industries: prospects and choices for public and private actors. *Environment and Planning A*, 38(12), 2207-2232.
- Abraham, K., y Taylor, S. (1996). Firms' Use of Outside Contractors: Theory and evidence. 394-424.
- Baldwin, R. (2012). Global supply chains: Why they emerged, why they matter, and where they are going. *International Trade and Regional Economics*.
- Banco Mundial. (2012, 10 01). <http://www.worldbank.org/>. Obtenido de Banco Mundial (2012): “Infraestructura para desarrollar las exportaciones: zonas económicas especiales, innovación y sistemas de calidad”.: <http://documents.worldbank.org/curated/en/263621468011740500/pdf/839270WP0Vol040Box0382116B00PUBLIC0.pdf>
- Bangladesh Bureau of Statistics (BBS). (2016). Consumer Price Index. Dhaka.
- Baylos, Antonio 2005 “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, en Lan Harremanak, Nº 12
- Beck, U. (1998). ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Paidós Estado y Sociedad.
- Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., y Quinlan, M. (2010). Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global. Icaria.
- Benencia, R. (2014). El infierno del trabajo esclavo. La contracara de las exitosas economías étnicas. (N. Avá, Ed.) Obtenido de http://argos.fhycs.unam.edu.ar/bitstream/handle/123456789/472/ava15_02_benencia.pdf?sequence=1
- Berrón, G., y González, L. (2016). A privatização da Democracia. Um catálogo da captura corporativa no Brasil. *Vigência!*, 10.
- Boix, I. (15 de 10 de 2016). Trabajo digno y sindicalismo en la globalización productiva. Obtenido de El Blog de Isidor Boix: <http://iboix.blogspot.com/2016/10/trabajo-digno-y-sindicalismo-en-la.html>

- Boix, I., Garrido, V. (2017). *Balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco Global con INDITEX. Una experiencia de Acción Sindical por una Globalización sostenible*, CCOO-Industria.
- Brega, C., Durán, G., Narbona, K., y Páez, A. (2017). Estudio del trabajo en domicilio en la cadena del vestuario en Chile y de la creación de organizaciones sindicales territoriales de las trabajadoras involucradas. Fundación Sol. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_586483.pdf
- Burrow, S. (21 de 04 de 2017). La CSI solicita a las marcas textiles que se sumen a la Promesa de Transparencia. Obtenido de <https://www.ituc-csi.org/la-csi-solicita-a-las-marcas?lang=es>
- Business y Human Rights Resource Centre. (01 de 09 de 2015). Myanmar govt. proposes daily minimum wage of 3,600 kyats; factories call for lower pay, unions & workers protest – includes statements by intl. brands. Obtenido de <https://business-humanrights.org: https://business-humanrights.org/en/myanmar-govt-proposes-daily-minimum-wage-of-3600-kyats-factories-call-for-lower-pay-unions-workers-protest-includes-statements-by-intl-brands>
- Castles, S., y Delgado Wise, R. (2012). Apuntes para una visión estratégica sobre desarrollo, migración y derechos humanos. *Migración y desarrollo*, V.10, N°18, 185-191.
- Cairola, E., “Volver a los fundamentos: sindicación, negociación colectiva y promoción de un marco de trabajo decente en las cadenas de suministro globales”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical, Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Cantú, H. (2017). “Los desafíos de la globalización: reflexiones sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos”, en Cantú H. (2017)(Coord.) *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Clean Clothes. (2017a). Europe’s Sweatshops. Clean Clothes.
- Clean Clothes. (2017b) «European Union and the Bangladesh garment industry: The case for a trade investigation» Abril 2017.
- Confederación Sindical de las Américas. (2017) *Cadenas globales de producción y acción sindical*. Cartilla formativa.
- Comisión Europea. (24 de 10 de 2017). *Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea la Autoridad Laboral Europea*. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:92be9f6e-b98e-11e7-a7f8-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF
- Compa, L. (2008) “Corporate Social Responsibility and Workers’ Rights”, Cornell University ILR School, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>.
- CSI. (13 de 02 de 2017). <https://www.ituc-csi.org>. *Bangladesh: decenas de trabajadores encarcelados por hacer huelga*. Obtenido de <https://www.ituc-csi.org/bangladesh-decenas-de-trabajadores?lang=en>.
- Daugareilh, I. (2009). “Responsabilidad Social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y prospectiva jurídica”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1.
- Deva, S. (2013). Treating human rights lightly: A critique of the consensus rhetoric and the language employed by the Guiding Principles. In S. Deva y D. Bilchitz (Eds.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* (pp. 78-104). Cambridge: Cambridge University Press.
- Esteve, J.E. (2016). “La estrecha interdependencia entre la criminalidad de las empresas transnacionales y las violaciones al derecho internacional de los derechos humanos

- y del medio ambiente: lecciones del caso Bhopal”, *Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)*, N° 32.
- Esteve, J.E. (2011) “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, *Anuario Español de derecho internacional*, N°27.
- Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales. (2013). *Responsabilidad Subcontratada: Auditorías Sociales, Certificación del Lugar de Trabajo y Veinte Años de Fallas en la Protección de los Derechos del Trabajador*. AFL-CIO.
- Freeman, R. (05 de 03 de 2010). <https://www.theglobalist.com>. Obtenido de What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce: <https://www.theglobalist.com/what-really-ails-europe-and-america-the-doubling-of-the-global-workforce/> García, M.A. (2015). «Acuerdos Globales Multilaterales, una nueva expresión del derecho transnacional del trabajo», *RDS*, N°70, 2015.
- García-Muñoz, A., (2015). Acuerdos marco globales multilaterales: una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo. *Revista de derecho social*, (70), 199-216.
- García-Muñoz, A., (2017). La negociación colectiva europea de sector. *Bomarzo*.
- Gómez, F., (2006) “Empresas transnacionales y derechos humanos: desarrollos recientes”, en *Lan Harremanak Especial/Ale Berezia 2006* (55-94).
- Guamán, A. (2017) “Deber de vigilancia, Derechos Humanos y Empresas Transnacionales: un repaso a los distintos modelos de lucha contra la impunidad”, *International Journal of Human Rights and Business*.
- Guamán, A., González, G. (2017). *El fin de la impunidad*, Barcelona, Icaria.
- Guamán, A. (2018). Derechos humanos y empresas transnacionales: la necesidad de un instrumento internacional jurídicamente vinculante. *Revista de derecho social*, (81), 197-218.
- Gereffi, G. (1994). *The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks*. *Commodity chains and global capitalism*.
- Gereffi, G., y Fernández-Stark, K. (2011). *Global Value Chain Analysis: A Primer* Center on Globalization, Governance & Competitiveness (CGGC). Duke University.
- Government of Nepal. (1992). *Labour Act, 2048* (1992). Kathmandu.
- Hannoun, C., 2017 «Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d’ordre après la loi du 27 mars 2017», *Droit Social*, N° 10.
- Hadwiger, F. (2015). Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains? *International Journal of Labour Research*, 7(1/2) .
- Human Rights Watch. (12 de 03 de 2015). *Camboya: Trabajadores de la industria de la confección están desprotegidos*. Obtenido de <http://www.hrw.org/es/news/2015/03/11/camboya-trabajadores-de-la-industria-de-la-confeccion-estan-desprotegidos>
- Human Rights Watch. (2017). *Follow the Thread: The Need for Supply Chain Transparency in the Garment and Footwear Industry*.
- Holdcroft, J. (2015). “Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical, Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2015
- IndustriALL. (2017, 02 06). <http://www.industrialall-union.org>. Bangladesh: Free jailed unionists and workers .
- Lea-Greenwood, G. (2008). *Fashion Marketing Communications*. Mike Easey (Editor).
- Lipovetsky, G. (2004). *El imperio de lo efímero: la moda y su destino en las sociedades modernas*. Anagrama.

- Lobera, P., y Llistar, D. (2005). Deslocalizaciones, ganar más pagando menos. Observatorio de la Deuda en la Globalización (ODG).
- Luque, A., Hernández Zubizarreta, J., y de Pablos, C. (2016a). Fortalezas dentro de los procesos de mundialización textil y relación con la RSE a través de un análisis Delphi: ética o estética. *Revista Galega de Economía* V.25(1), 5-22.
- Luque, A., Hernández Zubizarreta, J., y de Pablos, C. (2016b). Debilidades dentro de los procesos de mundialización textil y relación con la RSE a través de un análisis Delphi: ética o estética. *Recerca*, N° 19, 35-71. <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/article/view/1911>.
- Luque, A. (2017). Promoción del hiperconsumo textil transnacional: la moda y el exceso como leitmotiv. *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*. N° 134, 83-104.
- Luque, A. (2018), Exploración de la corrupción textil transnacional: ¿Excepcionalidad o norma sistémica?», *Revista Empresa y Humanismo*, vol. XXI, N° 2, 123-184.
- Maira, M. (2014) “Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional, *Lan Harremanak/30* (2014-I).
- Marullo, Mª Ch. y Zamora F.J. (eds.), (2018) *Empresas y Derechos Humanos*, Scientifica, Nápoles;
- Mason, p. (2016). *Poscapitalismo: Hacia un nuevo futuro*. Paidós.
- Meagher, K. (2013). Unlocking the informal economy: A literature review on linkages between formal and informal economies in developing countries. *Work. ePap*, 27.
- Meeran, R. (08 de 07 de 2015). Declaraciones dentro del Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. (Ridh.org, Ed.) Obtenido de <http://ridh.org/estados-tienen-obligacion-y-jurisdicion-extraterritorial-en-respeto-de-ddhh/>
- Ministère de l'Emploi du Maroc. (2015). *Salaire minimum* .
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2017). El salario mínimo en 2017 tendrá un incremento del 7,0%.
- Moore, M., y Fairhurst, A. (2003). Marketing capabilities and firm performance in fashion retailing. *Journal of Fashion Marketing and management*. V.7 (4), 386-397.
- Navas-Alemán, L., y Guerrero, T. (2016). Procurement practices and SMEs in global supply chains: what do we know so far. A literature review. Génova: OIT.
- Índice Mundial de Esclavitud Moderna. (2016). *Harnessing the power of business to end modern slavery*. Walk Free Foundation .
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2008). *Enhancing the roles of SMEs in global value chains*. OECD.
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *La integración regional en el sudeste asiático: el caso de la ASEAN La agenda sindical. Educación Obrera 1999/4* Nro. 117. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117507.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016a). *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016 Informe IV
- Organización Internacional del Trabajo. (2016b). *Informe mundial sobre salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016c). *World Employment and Social Outlook – Trends 2016*.
- Organización Mundial del Comercio. (2017a). *Examen estadístico del comercio mundial 2017*. Organización Mundial del Comercio.

- Organización Mundial del Comercio. (12 de 01 de 2017b). Estadísticas del comercio internacional 2015. Obtenido de www.wto.org: https://www.wto.org/spanish/res_s/statis_s/its2015_s/its15_toc_s.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (12 de 01 de 2018a). Textiles; vestido; cuero; calzado. <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/language-es/index.htm>
- Organización Internacional del trabajo. (04 de 01 de 2018b). <http://www.ilo.org>. Herramienta de consulta sobre convenios ratificados: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11001::NO::>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018c). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018. OIT.
- OIT. (2017c). Zonas francas de exportación en Centroamérica, Panamá y República Dominicana: retos para el trabajo decente. Ginebra. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_573525.pdf
- OXFAM Intermon. (15 de 06 de 2015). La situación de los derechos humanos en el mundo. Obtenido de <http://blog.oxfamintermon.org/que-paises-defienden-mejor-los-derechos-humanos/>
- Özden, M. (2006). Sociedades transnacionales y Derechos Humanos. CETIM. Ginebra.
- Parlamento Europeo. (23 de 03 de 2017). Eurodiputados piden obligar a la industria textil a respetar los derechos de los trabajadores. Obtenido de <http://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/world/20170320STO67730/video-medidas-obligatorias-para-protger-a-los-trabajadores-del-sector-textil>
- Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka. (2016). Budgetary Relief Allowance of Workers n° 4.
- Passet, R. (2013). Las grandes representaciones del mundo y la economía a lo largo de la historia: del universo mágico al torbellino creador. Clave intelectual.
- Reporteros sin Fronteras. (01 de 07 de 2017). www.rsf-es.org/. Obtenido de <http://www.rsf-es.org/grandes-citas/clasificacion-por-paises/>
- Ripert, G. (1946). Aspects juridiques du capitalisme modern. Librairie générale de droit et de jurisprudence.
- Sachs, T. (2017) “La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d’ordre: les ingrédients d’une corégulation», *Revue de droit du travail*, N°6
- Sanguinetti, W. (2015). “Transnacionalización del Derecho del Trabajo y Empresas Multinacionales”, en Trabajo y Derecho, Monográfico 1/2015, N° 1.
- Sanguinetti, W. (2015). “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas: una visión de conjunto (1)”, en Trabajo y Derecho, Monográfico 1/2015, N° 1.
- Schömann, I. (2008). Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa, ETUI-REHS, Bruselas, 2008
- Supiot, A. (2006). Derecho y Trabajo ¿un mercado mundial de normas? *New Left Review*, N°39, 103-107.
- The Global Slavery Index 2016. Estimated Prevalence of Modern Slavery. (2017, 01 09). globalslaveryindex.org . Obtenido de <https://www.globalslaveryindex.org>
- Transparencia Internacional. (2017, 01 16). www.transparency.org. Obtenido de https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016
- Turkish Labor and Social Security. (2017). Minimum Wage.
- UNCTAD. (2017). Review of Maritime Transport 2017. Génova: Naciones Unidas.

- Werner, K., y Weiss, H. (2006). *El libro negro de las marcas*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Zabalo, p. (2014). *La Organización Mundial de Comercio, paradigma de la globalización neoliberal*. Cuadernos de Trabajo Hegoa, (28).
- Zamora, F.J. (2013). “Las empresas multinacionales y su Responsabilidad en materia de derechos Humanos: una visión de conjunto” en Working Papers “El Tiempo de los Derechos”, N°6, 2013.
- Zamora, F.J., (2012). “La responsabilidad de las empresas multinacionales por violaciones de los derechos humanos: práctica reciente”, en Working Papers “El Tiempo de los Derechos”, N°1.