



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

TRABAJO FIN DE GRADO
DOBLE TITULACIÓN DE GRADO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y
DERECHO

Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Curso 2019/2020

LA TRANSNACIONALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD
EMPRESARIAL Y EL RESPETO A LOS DERECHOS
LABORALES Y MEDIOAMBIENTALES

Análisis de la Ley francesa sobre el deber de vigilancia

Nombre del/a estudiante: Sandra Albarrán García

Tutor/a: Wilfredo Alberto Sanguineti Raymond

Junio de 2020

TRABAJO FIN DE GRADO

**DOBLE TITULACIÓN DE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y DERECHO**

Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**LA TRANSNACIONALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD
EMPRESARIAL Y EL RESPETO A LOS DERECHOS
LABORALES Y MEDIOAMBIENTALES**

Análisis de la Ley Francesa sobre el deber de vigilancia

**THE TRANSNATIONALIZATION OF THE BUSINESS
ACTIVITY AND THE RESPECT FOR LABOR AND
ENVIRONMENTAL RIGHTS**

Analysis of the French corporate duty of vigilance Law

Nombre del/a estudiante: Sandra Albarrán García

e-mail del/a estudiante: sandrasan96@gmail.com

Tutor/a: Wilfredo Alberto Sanguinetti Raymond

RESUMEN

La relevancia de las empresas multinacionales ha ido acrecentándose durante las últimas décadas e, indudablemente, su desarrollo ha ido de la mano con el proceso de globalización y la transnacionalización de la actividad empresarial. Este tipo de empresas, gobernadas por una sociedad matriz, se vertebran a través de una estructura que toma el nombre de cadena mundial de suministro, la cual vincula a todas las entidades interconectadas y se distribuye a lo largo de la geografía mundial. Este factor de deslocalización, junto con otras contingencias derivadas de la internacionalización de la actividad económica, hacen necesaria una regulación sólida que tutele los intereses y derechos de todos aquellos involucrados en el proceso. Para ello es necesario contar con instrumentos normativos que impongan obligaciones a las sociedades matrices de cara a identificar, prevenir, mitigar y reparar los riesgos derivados de su actividad. A pesar de los esfuerzos de las instituciones públicas, el panorama internacional se caracteriza por un déficit de gobernanza palpable, y únicamente hoy en día se ha logrado esa efectiva regulación, aunque con ciertas reservas, en la jurisdicción nacional francesa, donde se ha promulgado una ley que obliga a esos actores transnacionales a la adopción de un plan de vigilancia que garantice el respeto de los derechos laborales y medioambientales en toda su esfera de influencia.

PALABRAS CLAVE: empresa multinacional – cadena mundial de producción – sociedad matriz
derechos laborales y medioambientales – diligencia debida – deber de vigilancia

ABSTRACT

The importance of multinational enterprises has increased during the last decades and, undoubtedly, their development has gone together with the globalization process and the transnationalization of the business activity. This type of enterprises, governed by a head company, are structured into a network named global supply chain, which links all the interconnected entities and that is distributed throughout the world. This element of delocalization, together with other contingencies derived from the internationalization of the economic activity, make it necessary to have a solid regulation that protects the interests and rights of all those involved in the process. This requires legal instruments able to impose obligations on the head companies in order to identify, prevent, mitigate and repair the risks that can arise from their activity. In spite of the efforts made by public institutions, the international background is characterized by a palpable governance deficit, and presently, this effective regulation has only been achieved by the French national jurisdiction, which has enacted a law that binds these transnational actors and compels them to adopt a monitoring plan to ensure the respect of labor and environmental rights throughout their sphere of influence.

KEYWORDS: multinational enterprise – global supply chain – head company – labor and environmental rights – due diligence – duty of vigilance

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	1
2. LOS ACTORES TRANSNACIONALES: UNA HERRAMIENTA HACIA LA ECONOMÍA GLOBAL	3
2.1. Consideraciones generales	3
<i>2.2.1. Definición, características y estructura de las empresas multinacionales</i> ...	3
<i>2.2.2. Las cadenas mundiales de producción o cadenas de valor mundial</i>	5
2.2. Presencia y relevancia de las empresas multinacionales en el contexto socioeconómico actual	6
3. RIESGOS E INCONVENIENTES DE LA TRANSNACIONALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL	8
3.1. El proceso de deslocalización geográfica: un factor clave y controvertido a partes iguales	8
3.2. La brecha entre la regulación de los estados de origen y los estados de destino de la actividad empresarial	10
3.3. El escaso poder de control de la sociedad matriz sobre las entidades integradas en su cadena mundial de producción	11
3.4. El impacto de la de actividad empresarial transnacional sobre los derechos laborales y medioambientales	11
4. INSTRUMENTOS REGULADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA INTERNACIONAL Y DE LA ACTUACIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS	16
4.1. Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo	17
<i>4.1.1. Aspectos preliminares</i>	17
<i>4.1.2. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social</i>	18
4.2. Actividad normativa de otras instituciones internacionales	19
<i>4.2.1. Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”</i>	19

4.2.2. Norma ISO 26000 sobre la responsabilidad social de las organizaciones.	23
4.3. Instrumentos derivados del poder autorregulador de las empresas multinacionales como manifestación de la Responsabilidad Social Corporativa	25
5. LA LEY FRANCESA SOBRE EL DEBER DE VIGILANCIA DE LAS SOCIEDADES MATRICES Y EMPRESAS QUE EJERCEN EL CONTROL	27
5.1. Ámbito de aplicación y esfera de influencia.....	28
5.2 Configuración del deber de vigilancia: obligaciones vinculantes para las casas matrices y empresas que ejercen el control	30
5.3. Responsabilidad de las sociedades matrices y régimen sancionador	31
5.4. La realidad sobre el cumplimiento de los planes de vigilancia implementados por las empresas multinacionales francesas	33
5.4.1. <i>Características y pilares fundamentales sobre los que se debe asentar el plan de vigilancia</i>	<i>34</i>
5.4.2. <i>Cumplimiento de las obligaciones concretas recogidas en la Ley</i>	<i>35</i>
6. CONCLUSIONES: UN PASO MÁS HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO REGULADOR EFECTIVAMENTE TUTELADOR DE LOS DERECHOS SOCIALES	38
7. REFERENCIAS	41

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización que ha tenido lugar durante las últimas décadas y que sigue desarrollándose hoy en día ha supuesto la completa transformación de la sociedad, la economía y la tecnología, así como la necesaria adaptación de los sujetos que operan en los ámbitos afectados por esta constante evolución. Sin duda, la actividad económica y empresarial ha sido una de las áreas donde mayor impacto ha tenido este proceso de unión de mercados, culturas y sociedades, y los agentes que participan en ella han debido modular su actuación en función del nuevo panorama internacional que se ha ido creando y de las nuevas necesidades que han surgido.

Es un hecho que las empresas han dado un salto de la economía local a la economía global, tratando precisamente de atender esas incipientes necesidades y de expandir su actividad a otros estados, aprovechando los mecanismos y recursos a su alcance. De esta manera, la internacionalización de la actividad empresarial ha pasado de ser la excepción a ser la regla general. Para ello han tenido que adaptar su organización, creando así complejos grupos empresariales y estructuras organizativas en forma de red, pasando a adoptar el nombre de “empresas multinacionales”, las cuales se contraponen a la estructura tradicional funcional de la empresa. Este crecimiento experimentado y las nuevas formas de actividad y organización afectan de manera directa a numerosos grupos de interés tanto internos como externos -entre los que se encuentran los trabajadores y las comunidades locales donde se sitúa ahora gran parte de la actividad productiva- y pueden llegar a afectar también a sus derechos fundamentales y libertades públicas.

En consecuencia, el presente trabajo se centra en un triple objetivo que conforma a su vez la estructura del texto. El primero de ellos, analizar desde una perspectiva jurídico-económica cómo se desarrolla esa transnacionalización de la actividad empresarial, haciendo especial referencia a los actores que intervienen en la misma y que serán sin duda uno de los grandes protagonistas a lo largo del trabajo: las empresas multinacionales y las cadenas mundiales de producción. También se considerará cuál es la incidencia y relevancia de la actividad de estos sujetos en la economía y en la sociedad, y se definirán los puntos débiles que presenta este proceso: los inconvenientes de la deslocalización geográfica, las dispares regulaciones en los estados de origen y de destino de la actividad empresarial, y el escaso poder de control de las sociedades que se sitúan en la cúspide de su organización sobre las que se encuentran en escalones inferiores.

En segundo lugar, y como consecuencia de este primer objetivo, se hace necesario realizar un estudio en profundidad de los textos internacionales más relevantes que han tratado de regular la actuación de empresas multinacionales y estados, de cara a garantizar la protección de los derechos laborales y medioambientales fundamentales. Estudio que se centra tanto en instrumentos públicos, derivados de la potestad legislativa de instituciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas, como instrumentos derivados del poder privado que poseen las empresas multinacionales para autorregular su propia actividad. De esta manera, se podrá apreciar cuál es el panorama regulatorio actual en el que se mueven estas empresas multinacionales, y si los instrumentos vigentes son suficientes y efectivos, o, por el contrario, no aportan las garantías suficientes para el respeto de los mencionados derechos.

Finalmente, el último objetivo y parte primordial del presente trabajo se centra especialmente en examinar un texto que supone una gran novedad mundial, no solamente por su contenido, sino también por la naturaleza jurídica que subyace, y que permite vincular a los destinatarios de la norma, lo que contrasta con un panorama en el que veremos predominan las normas internacionales de derecho blando. Se trata de la Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices, una norma jurídica que pretende establecer un sistema de control a lo largo de la estructura de las empresas multinacionales y cadenas mundiales de producción para garantizar el respeto de los derechos fundamentales, estableciendo una serie de medidas de obligado cumplimiento para los sujetos vinculados que giran en torno al principio de la diligencia debida.

A lo largo del texto se podrá descubrir si el esfuerzo realizado durante las últimas décadas por los organismos internacionales, estados y empresas -los cuales han tratado de regular la actividad económica transnacional y controlar los riesgos derivados de la misma- ha sido suficiente. A su vez, se revelará el verdadero avance que ha supuesto la Ley francesa sobre el deber de vigilancia, y se podrá juzgar en base al análisis realizado de esta si finalmente ha sido un triunfo de la parte débil sobre el poder de las empresas multinacionales, y si se ha conseguido llegar a la meta deseada: el equilibrio entre la transnacionalización de la actividad empresarial y el respeto de los derechos laborales y medioambientales.

2. LOS ACTORES TRANSNACIONALES: UNA HERRAMIENTA HACIA LA ECONOMÍA GLOBAL

2.1. Consideraciones generales

La complejidad del marco económico y social en el que se integra la actividad empresarial, la cual se caracteriza por una creciente transnacionalización, hace necesario el estudio de los sujetos y mecanismos a través de los que se vertebra. Estos entes, cuyo poder de influencia sobre otros agentes económicos se acrecienta conforme se expande su actividad, son las empresas multinacionales. Entidades que, como se descubrirá a lo largo del desarrollo del texto, tienen la llave para lograr la transformación plena de la actividad empresarial y hacer de esta una actividad respetuosa con los intereses y derechos de todos aquellos a los que involucra.

2.2.1. Definición, características y estructura de las empresas multinacionales

Una empresa multinacional es aquella organización económica con presencia en más de una nación a través del establecimiento de oficinas, fábricas, o cualquier otro tipo de vínculo, ofreciendo así productos o servicios en mercados geográficos diferentes de aquel donde inicialmente operaba. Es imprescindible el hecho de que la empresa donde se coordinan y controlan las actividades, denominada sociedad matriz, actúe a través de terceras entidades en otras áreas geográficamente separadas.¹

Tradicionalmente, la forma en que una sociedad llega a ser multinacional es a través de la realización de actos de inversión directos en actividades empresariales en el exterior que suponen la generación de un valor añadido. Este tipo de inversiones pueden realizarse sobre actividades preexistentes, o bien de tal forma que tengan como fin crear una nueva actividad en el país de destino de la inversión. Lo interesante es que estas inversiones estarán dotadas de personalidad jurídica propia, constituyendo así entidades jurídicamente independientes de la sociedad matriz, las filiales.² En este sentido, se considera que una filial es una sociedad que está controlada en más del cincuenta por

¹ DURÁN HERRERA, J.J., *Estrategia y economía de la empresa multinacional*, Editorial Pirámide, Madrid, 2001, pp. 30-35.

² DURÁN HERRERA, J.J., *Estrategia y economía...*, op. cit., p. 39.

ciento de su capital por otra entidad de la cual depende.³ Aunque hablamos de una dependencia directa de la filial respecto de la sociedad madre, no es estrictamente necesario que esta ejerza un control absoluto sobre ella, dado que es posible que la filial lleve a cabo su propia gestión y únicamente tenga que reportar resultados.

Es necesario señalar en este punto que, a pesar de que la forma tradicional de multinacionalización de las empresas es a través del establecimiento de filiales o la creación de alianzas y operaciones societarias complejas como fusiones, adquisiciones o *joint ventures*, es decir, operaciones de concentración vertical u horizontal,⁴ hoy en día se pueden encontrar diversas estrategias que sirven al mismo propósito. Es frecuente encontrar que la internacionalización de la actividad empresarial se ha producido a través de relaciones de tipo contractual con sujetos situados en terceros países: contrataciones, subcontrataciones, licencias, contratos de distribución mercantil o cualquier otro tipo de vínculo de propiedad.⁵

Independientemente de la forma que adopten, la característica principal de este tipo de sociedades es la existencia de una estructura jerarquizada y compleja, compuesta por un conjunto de entidades que estarán interrelacionadas entre sí y que dependerán en última instancia de la sociedad matriz. La existencia de una estructura jerarquizada a su vez significa una dirección relativamente centralizada. En el caso más extremo, el control y la gestión son llevadas a cabo por la sociedad matriz de acuerdo con una estrategia global implantada en toda la red,⁶ de manera que todas las decisiones estratégicas más relevantes van a tomarse por la casa matriz. Si bien es posible que el grado de centralización sea menor, permitiendo una mayor libertad a las filiales, e incluso llevando la descentralización al máximo nivel, de forma que cada entidad de manera

³ CÓRDOBA BUENO, M., “Empresa filial”, Diccionario Económico de Expansión. Disponible en: <https://www.expansion.com/diccionario-economico/empresa-filial.html>

⁴ Iberley, “Tipos de procesos de concentración empresarial (M&A)”, 2017. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/tipos-procesos-concentracion-empresarial-m-62584>

⁵ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras”, AEDTSS, El futuro del trabajo: cien años de la OIT, MTSS, Madrid, 2019, pp. 4-5.

⁶ Wolters Kluwer Legal, “Empresa multinacional”, Guías jurídicas. Disponible en: https://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjU0MztlLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAZF_1EDUAAAA=WKE

independientemente desarrolla sus propias políticas y el control se manifiesta únicamente en forma de comunicación de resultados y rendimiento de cuentas.⁷

Como se ha mencionado anteriormente, un requisito indispensable es la presencia en más de una nación, y esto implica la existencia de entidades distintas a la sociedad matriz en nuevos mercados geográficamente apartados. Es decir, la sociedad madre extiende su actividad fuera de los límites del país donde estuviese establecida. Esta estructura implica, en la mayor parte de los supuestos, una diversificación de productos. No sólo se amplía el mercado en el que opera, sino que además se puede ampliar la línea de productos o servicios ofertada a través de la diversificación.⁸ Por tanto, se observa que es una operación ventajosa no solo desde el punto de vista productivo, sino también desde la perspectiva de la dirección estratégica.

Por último, independientemente del nivel de centralización o descentralización de la toma de decisiones, la internacionalización de la actividad empresarial suele comprender la existencia de normas y objetivos comunes. A pesar del carácter disperso de estas organizaciones, todas las entidades que conforman el grupo y las actividades que lleva a cabo cada una de ellas están inspiradas por las mismas reglas, objetivos y fines, sin tener en cuenta el lugar en el que operen. Es el ejemplo de las normas de Responsabilidad Social Corporativa, calidad, seguridad e higiene o convivencia.⁹ Al fin y al cabo, todas las entidades jurídicamente independientes que forman esa gran organización y que conforman una especie de red, tienen nexos comunes que las mantienen conectadas.

2.2.2. Las cadenas mundiales de producción o cadenas de valor mundial

El concepto de «cadena de valor» fue desarrollado por primera vez por Michael Porter en 1985 en su libro *Ventaja competitiva*. Según la definición contenida en este escrito, la cadena de valor está formada por el conjunto de actividades que desarrolla una empresa con el objetivo de diseñar, producir y llevar al mercado los bienes o servicios que ofrece.¹⁰

⁷ MÁXIMA URIARTE, J., “Empresa multinacional”, Características, 2019. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/empresa-multinacional/>

⁸ MÁXIMA URIARTE, J., “Empresa...”, op. cit.

⁹ MÁXIMA URIARTE, J., “Empresa...”, op. cit.

¹⁰ PORTER, M. E., *Ventaja competitiva: creación y sostenimiento*, Cecsca, México, 1987, p. 195.

Esas actividades forman una cadena de valor, que, como el propio nombre indica, genera un valor añadido a medida que se avanza en la misma.

Si se traslada esta noción a la actividad comercial en el plano internacional, se obtiene un concepto similar. Bajo el término «cadena mundial de suministro», «red mundial de producción» o «cadena de valor mundial» se agrupa un mismo significado: “una estructura organizativa compleja, variada, fragmentada, dinámica y evolutiva”.¹¹ Por tanto, hace referencia a toda estructura transfronteriza que tenga como objetivo la organización de actividades económicas destinadas a la producción de bienes o servicios para el consumidor final.¹² Al ser una cadena o red fragmentada, se organiza en diversas fases que se desarrollan en uno o más estados. Esta definición incluye la estructura que vertebra a las empresas multinacionales que, como se ha apuntado anteriormente, se materializan mediante inversiones directas en el extranjero que permiten el establecimiento del proceso productivo en otros países. Es decir, es la sociedad matriz la que, a través de la creación de una red mundial de producción, logra la conformación de la empresa multinacional en todo su ser.

Entonces, cuando se habla de red global de producción -un concepto que aún es objeto de desarrollo y matización- se hace referencia al conjunto de nexos, funciones interconectadas y transacciones a través de las cuales un producto o servicio llega hasta el consumidor final, encontrándose las diferentes fases del proceso en puntos separados geográficamente. Esta forma de estructurar la actividad es la que predomina en el comercio mundial, al ser flexible y adaptable a las necesidades de cada empresa y proceso productivo, de manera que no se puede decir que exista una única estructura posible para la red de producción mundial, dada la diversidad de formas que puede adoptar.¹³

2.2. Presencia y relevancia de las empresas multinacionales en el contexto socioeconómico actual

La unión de mercados, sociedades y culturas que se viene produciendo desde el inicio de la globalización a mitad del siglo XX ha cambiado profundamente la forma en la que se

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, “Cadenas mundiales de suministro”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/supply-chains/lang-es/index.htm>

¹² Oficina Internacional del Trabajo, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016, p.1.

¹³ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “Las cadenas mundiales...”, op. cit., p. 6.

organiza y se entiende el comercio, la actividad empresarial y la propia sociedad. La globalización, en términos generales, es un proceso de interdependencia y creciente interrelación entre los estados a nivel económico, político, cultural, social y tecnológico,¹⁴ que ha permitido la transición de la economía local hacia la economía global, y el paso de la jerarquía a la red como forma de organización.¹⁵

Las empresas multinacionales han sido a su vez causa y efecto de este proceso en una especie de retroalimentación mutua: cuantas más empresas se lanzaban a dar el paso a la transnacionalización de la actividad productiva, mayores eran las facilidades y mecanismos aprovechables para la globalización tecnológica y económica; y cuanto mayores eran los incentivos e intereses sociales y económicos que tenían las empresas, mayor era el número de ellas que comenzaba la producción en otro punto de la geografía mundial.

Durante los últimos años, las empresas multinacionales han alcanzado una cifra no poco significativa del comercio y la inversión mundial, rozando hasta el ochenta por ciento del total.¹⁶ Su importancia se sigue acrecentando cada vez más, y los motivos son muy dispares: desde los grandes avances en transporte y telecomunicaciones hasta la progresiva eliminación de barreras a la movilidad de capitales e inversiones y la liberación de determinados sectores.¹⁷ Su importancia e impacto se manifiesta, sobre todo, en el ámbito económico y tecnológico, pues las empresas multinacionales son enormes fuentes de inversión y vehículos de internacionalización de capitales y activos, permitiendo así la diversificación de riesgos, el aumento de la competencia, la concentración del poder empresarial,¹⁸ la difusión de información y la transmisión de *know-how*, procedimientos y tecnología.¹⁹ Sin embargo, los planos social y político tampoco se quedan atrás, pues las empresas multinacionales son un importante mecanismo de cohesión e integración de

¹⁴ FÉRNANDEZ, H., “¿Qué es la globalización?”, Economía TIC. Disponible en: <https://economytic.com/globalizacion/>

¹⁵ FARIA, J. E., “La globalización económica y sus consecuencias jurídicas: diez tendencias del Derecho contemporáneo”, *Derecho, globalización, riesgo y medio ambiente*, Tirant lo Blanch – Homenajes y Congresos, Valencia, 2012, p. 13.

¹⁶ LÓPEZ GIL, P., “¿Dónde se crea valor en el comercio internacional?”, Blog Real Instituto elcano, 2018. Disponible en: <https://blog.realinstitutoelcano.org/donde-se-crea-valor-en-el-comercio-internacional/>

¹⁷ Wolters Kluwer Legal, “Empresa...”, op. cit.

¹⁸ FARIA, J. E., “La globalización...”, op. cit., p. 14.

¹⁹ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, VICTOR M., *Globalización: un enfoque multidisciplinar*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2010, p. 10.

las sociedades, y son una pieza estratégica en la industrialización y desarrollo de las economías emergentes. Todo ello siempre y cuando las empresas quieran alinear su misión, valores y operaciones con la sociedad en general y los grupos de interés afectados en particular, de manera que no solo tengan como objetivo satisfacer determinadas necesidades comerciales, sino que su actividad sea socialmente responsable.²⁰ Sin embargo, como se estudiará a continuación, este proceso de globalización y creciente transnacionalización de la actividad empresarial no se lleva a cabo siempre en los términos planteados, dando lugar a numerosas desventajas.

3. RIESGOS E INCONVENIENTES DE LA TRANSNACIONALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

A pesar del notable impacto beneficioso que generan las empresas multinacionales y redes mundiales de producción en cuanto a niveles de integración, estrategia y globalización, no son pocos los inconvenientes que hacen surgir, sobre todo en el plano jurídico y social. Las compañías, al fin y al cabo, tienen como objetivo principal la maximización del beneficio empresarial, y en numerosas ocasiones este interés económico se superpone al bienestar social. Por ello, a continuación se procederá a analizar las principales dificultades o riesgos que plantea la transnacionalización de la actividad empresarial.

3.1. El proceso de deslocalización geográfica: un factor clave y controvertido a partes iguales

Uno de los elementos característicos de las empresas multinacionales, como se ha apuntado, es la presencia de su actividad productiva o empresarial en dos o más países, para lo cual será necesario llevar a cabo un proceso de deslocalización geográfica, también denominado *offshoring*. Este proceso de deslocalización geográfica empresarial o industrial implica la movilización de activos, empleo y procesos a otros estados, a través del establecimiento de centros productivos o a partir de la subcontratación de actividades o procesos,²¹ y tiene como objetivo principal abaratar costes, ampliar la cuota de mercado

²⁰ Social Enterprise España, “El impacto social de las empresas: su nuevo valor estratégico”. Disponible en: <https://socialenterprise.es/el-impacto-social-de-las-empresas/>

²¹ COLL MORALES, F., “Offshoring”, Economipedia. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/offshoring.html>

o incrementar el margen de beneficios.²² Es precisamente por este fin último que, generalmente, la deslocalización se produce hacia lugares donde no se ha alcanzado aún un desarrollo económico, social y tecnológico pleno, y donde se pueden encontrar materias primas y mano de obra más baratas, siendo esta una de las grandes ventajas, pues el ahorro para la empresa no es nada despreciable en comparación con el coste que supondría esa misma mano de obra en otro país para el mismo nivel de trabajo y de formación.²³

Este proceso de deslocalización geográfica es capaz de generar numerosas consecuencias positivas sobre los países de destino: creación de múltiples puestos de trabajo, contribuyendo a reducir la desocupación; descenso de los precios unitarios como consecuencia de la reducción de costes, favoreciendo así el consumo a nivel local y global;²⁴ la realización de grandes inversiones; y, la transmisión de conocimientos. Sin embargo, no todo son ventajas, pues también presenta un impacto negativo sobre estas naciones. Al localizarse en zonas que coinciden con aquellas menos desarrolladas del planeta, la normativa con la que cuentan suele ser menos protectora de los derechos laborales y medioambientales, y precisamente es este incentivo, unido al fácil acceso a recursos menos costosos, lo que lleva a las empresas a localizarse en estos destinos, dando lugar a la creación de empleo y la fabricación de productos de baja calidad, al no seguirse un control estricto la actividad,²⁵ vulnerando así los derechos de los trabajadores y aquellos directamente relacionados con el medio ambiente en más ocasiones de las que gustaría reconocer.

²² FERNÁNDEZ, H., “¿Qué es la deslocalización?”, Economía TIC. Disponible en: <https://economytic.com/que-es-la-deslocalizacion/>

²³ LISONDRA, G., “Offshoring and outsourcing – advantages and disadvantages” Mybusiness, 2017. Disponible en: <https://www.mybusiness.com.au/sales/3366-offshoring-and-outsourcing-advantages-and-disadvantages>

²⁴ FERNÁNDEZ, H., “¿Qué es la deslocalización?”, op. cit.

²⁵ Wolters Kluwer Legal, “Deslocalización”, Guías jurídicas. Disponible en: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjI1NLtLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQOGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAbIOkqjUAAAA=WKE

3.2. La brecha entre la regulación de los estados de origen y los estados de destino de la actividad empresarial

Ya se ha dejado ver que la regulación estatal existente en los estados donde se localiza la actividad empresarial a través del proceso de deslocalización suele ser tremendamente laxa en lo que se refiere a la protección de los derechos mencionados. Precisamente, las empresas buscan países estratégicos donde poder encontrar esa mano de obra tan poco costosa y una regulación poco tuteladora de los derechos fundamentales. La explicación de esta táctica no es otra que la búsqueda de ventajas competitivas y de la rentabilidad de sus inversiones,²⁶ sin importar las consecuencias que esto tenga sobre el territorio y las comunidades locales del lugar en el que operan. Esta brecha entre los ordenamientos domésticos es aprovechada por las empresas para colocarse allí donde hay menores garantías. Es por ello por lo que en algunas ocasiones se llega a hablar de *fórum shopping*, concepto que explica la estrategia llevada a cabo por los agentes económicos de escapar a la aplicación de una ley²⁷, o, dicho de otra manera, de someterse a la jurisdicción más favorable a sus intereses.

A esta deficiente regulación de la actividad empresarial en el estado de destino se une la incapacidad de extensión de la normativa aplicable en el estado de origen donde se sitúa la sociedad matriz, regulación que, en contraposición a aquella aplicable a las filiales y subcontratistas situadas a miles de kilómetros, sí garantiza el correcto respeto a los derechos de los trabajadores. Esta imposibilidad de extender la aplicación de una normativa más protectora a lo largo de la cadena mundial de producción termina poniendo de manifiesto las grandes diferencias entre las condiciones de los lugares donde se sitúan las actividades de mayor valor agregado y las que suponen los primeros eslabones de la cadena, donde lo que se exige es una mano de obra menos cualificada.²⁸ Llegados a este punto, el principal obstáculo entonces es la escasa relevancia del elemento territorial dentro de las cadenas mundiales de producción.

²⁶ MARTÍN-RODA, E., “Deslocalización empresarial mundial”, *Economistas*, Nº 108, 2006, pp. 265-270.

²⁷ Enciclopedia jurídica, “Fórum shopping”. Disponible en: <http://www.encyclopediaturidica.com/d/forum-shopping/forum-shopping.htm>

²⁸ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “Las cadenas...”, op. cit., pp. 6-7.

3.3. El escaso poder de control de la sociedad matriz sobre las entidades integradas en su cadena mundial de producción

Finalmente, el último factor clave en este triángulo de obstáculos derivados de la internacionalización de la actividad empresarial es el escaso control de la casa matriz sobre las demás entidades independientes que forman parte de la red mundial de producción. La creciente utilización de la subcontratación en vez del establecimiento de propias filiales es un factor que influye notablemente, dado que la casa matriz no ostenta la posición de empleador legal, por lo que no asume ninguna responsabilidad formal con respecto a los trabajadores de las empresas subcontratadas.²⁹ Esta situación se acentúa más aún en aquellas estructuras organizacionales que se caracterizan por la descentralización de la toma de decisiones, aunque también se puede dar en las estructuras centralizadas donde es la matriz la que tiene el poder de decisión y de control, porque, en la práctica, el ejercicio de este poder es realmente escaso. Y esto, en último término se traduce en una falta de vigilancia sobre todas las entidades integradas en la cadena.

Consiguientemente, el principal problema que se identifica dentro de esta cuestión es la independencia en cuanto a la personalidad jurídica que caracteriza a todas las sociedades que forman parte de la organización, lo cual desemboca en la imposibilidad de las casas matrices de ejercer un control exhaustivo sobre todos los procesos y actividades que se llevan a cabo a miles de kilómetros. Precisamente, las sociedades matrices se aprovechan de esa separación que existe entre ellas mismas y el resto de las entidades jurídicamente independientes integradas en la cadena, asemejándose esta estrategia a aquella que se denomina como “velo corporativo”, táctica empleada para la producción de situaciones de fraude o abuso a través de las entidades de las que no es responsable la persona jurídica.³⁰

3.4. El impacto de la de actividad empresarial transnacional sobre los derechos laborales y medioambientales

Es en estos tres aspectos que se enunciaban -las desventajas derivadas de la deslocalización de la actividad empresarial, las diferentes regulaciones entre los estados

²⁹ Oficina Internacional del Trabajo, “El trabajo decente...”, op. cit., p. 9.

³⁰ Iberley, “Análisis de la doctrina del levantamiento del velo”, 2016. Disponible en: <https://www.iberley.es/practicos/analisis-doctrina-levantamiento-velo-3411>

de origen y de destino, y el escaso poder de control de las sociedades matrices sobre el resto de las entidades- donde encontramos los principales problemas de la transnacionalización de la actividad productiva. Son factores que están orientados en una misma dirección, pues se puede decir que cada uno de ellos de manera separada y en mayor medida si se consideran de manera conjunta, pueden dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales en aquellos estados donde se localiza la actividad industrial y empresarial, como ya se podía entrever. Al ser localizaciones donde la normativa es mucho más laxa en cuanto a la protección de estos, y además los mecanismos de control y protección son insuficientes o ineficaces, es más fácil llegar a menoscabar los derechos fundamentales y libertades públicas de los grupos locales y otros grupos de interés. Fundamentalmente, esta violación gira en torno a dos bloques de derechos: los derechos laborales y los derechos medioambientales.

En cuanto al primer bloque, referido a los derechos laborales, la creación de empleo de baja calidad que ya se mencionaba en los apartados anteriores puede ser un desencadenante crucial del quebranto de numerosos derechos de los trabajadores. Aunque estos derechos no son estrictamente idénticos en todos los estados, sí es posible apreciar que todos ellos emanan de varios precedentes comunes. En primer lugar, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en vigor desde 1976, ya configuraba en su texto dos derechos básicos relacionados con el trabajo: la prohibición del trabajo forzoso³¹ y el derecho de reunión, libre asociación y fundación de sindicatos.³² En segundo lugar, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (a partir de ahora "OIT") relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual recoge cuatro categorías básicas de derechos: a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.³³ Estos derechos configurados por la OIT actúan como una suerte de *minimo minimorum*, siendo estándares mínimos que han de cumplirse en cada estado, haya este ratificado o no la Declaración. Por ello, es

³¹ Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1966, artículo 8.

³² Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional...* op. cit., artículos 21 y 22.

³³ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, Ginebra, 1998, pp. 1-2.

necesario acudir a otros textos normativos internacionales o a los ordenamientos jurídicos nacionales para encontrar otros derechos igualmente relevantes que otorgan una mayor protección y garantías a los trabajadores, como el derecho a un salario digno, o a una jornada de trabajo limitada. Es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual configura no tan escuetamente el derecho al trabajo y a su libre elección, el derecho a unas condiciones de trabajo y salario equitativos, dignos y sin discriminación, así como a la libertad sindical.³⁴ Del mismo modo, el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales conforma para los Estados parte de este una red de derechos laborales con el objetivo de garantizar un trabajo de calidad, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y el derecho a sindicarse y ejercer la huelga, haciendo especial hincapié en la seguridad e higiene en el trabajo, la jornada de trabajo razonable, la igualdad de oportunidades y la libertad para formar y pertenecer a sindicatos.³⁵

La pregunta que conviene realizar llegados a este punto es, ¿cómo se traduce el quebrantamiento de estos derechos en la práctica?, es decir, ¿qué manifestaciones externas en el ámbito de la actividad empresarial permiten observar que efectivamente se vulneran estos derechos? Esencialmente, se puede manifestar en las siguientes prácticas: limitaciones impuestas por los empleadores a la libertad sindical; predominancia del trabajo informal sin un debido contrato laboral; condiciones precarias que implican jornadas laborales inhumanas; grandes desigualdades en cuanto a oportunidades laborales en base al género de los trabajadores y la consiguiente brecha salarial; y, el establecimiento de condiciones de trabajo insalubres, así como la falta de regulación y control de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo.³⁶

En segundo lugar, en relación con el bloque de derechos medioambientales, no es posible configurar una lista concreta de los derechos que pueden resultar vulnerados, como ocurría en el caso anterior, pues en el plano internacional no se han consagrado en ningún texto estos derechos *per se*. Sin embargo, sí es posible realizar una aproximación a los mismos fijando la atención en numerosos textos nacionales, donde se configura un

³⁴ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948, artículo 23.

³⁵ Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966, artículos 6, 7 y 8.

³⁶ Ágora, “El gran problema del empleo en el mundo: las malas condiciones de trabajo”, Inteligencia colectiva para la sostenibilidad, 2017. Disponible en: <https://www.agorarsc.org/el-gran-problema-del-empleo-en-el-mundo-las-malas-condiciones-de-trabajo/>

derecho de manera similar en casi todos los ordenamientos jurídicos domésticos. Si bien estas disposiciones dedicadas al medio ambiente fueron fruto de la Declaración de Estocolmo sobre el Medio Humano y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, celebradas en 1972, muchos de los preceptos promulgados en los últimos años han ido más allá aún de lo dispuesto en las mismas.³⁷ Se puede tomar como referencia la Constitución Española de 1978, la cual determina que “todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo”.³⁸ Sin embargo, si se indaga en otros textos constitucionales posteriores, es posible encontrar preceptos donde este derecho se configura de manera mucho más extensa, como es el caso de la Constitución de Argentina de 1994, la cual establece que “todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo”, así como establece también que “las autoridades proveerán a la protección de este derecho, a la utilización racional de los recursos naturales, a la preservación del patrimonio natural y cultural y de la diversidad biológica”.³⁹ Por lo tanto, en líneas generales, esos derechos medioambientales de los que se podría hablar derivarían de un único derecho, el derecho a un medio ambiente saludable y equilibrado. Lógicamente, ahora corresponde formular la misma pregunta realizada anteriormente: ¿cómo pueden las empresas con su actividad y la transnacionalización de esta vulnerar este derecho de todos los ciudadanos a un medio ambiente adecuado para un desarrollo sostenible? La respuesta no es compleja, pues existen numerosos ejemplos fácilmente apreciables: la deforestación derivada de la actividad productiva; el vertido de productos tóxicos; la construcción de infraestructuras que provocan la alteración de la flora y la fauna, así como graves alternaciones paisajísticas; y, la contaminación de aguas, aire y tierra.⁴⁰

³⁷ PEREZ VAQUERO, C., “Diez claves para entender el Derecho del Medio Ambiente”, Noticias Jurídicas, 2010. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4583-diez-claves-para-entender-el-derecho-del-medio-ambiente-/#:~:text=41%20de%20la%20Constituci%C3%B3n%20de,tienen%20el%20deber%20de%20preservarlo.>

³⁸ Constitución Española, artículo 45.

³⁹ Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24.430, 1994, artículo 41.

⁴⁰ Greenpeace, “Impacto de las multinacionales”, Conflictos y Medio Ambiente. Disponible en: <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/Global/espana/report/other/hoja-informativa-impactos-de.pdf>

La vulneración de estos derechos y las nefastas consecuencias sobre la población local y el medio donde se ubican las empresas multinacionales se ha hecho patente desde hace décadas, saliendo a la luz en forma de grandes catástrofes en diferentes puntos del planeta. Aun hoy miles de personas siguen sufriendo las consecuencias del desastre acaecido en Bhopal (India), en el año 1984, cuando tuvo lugar la rotura de una válvula que permitió el escape de toneladas de una sustancia tóxica altamente perjudicial para la salud de los trabajadores y demás población de la localidad. En este caso, la responsabilidad que tendría que haber asumido la compañía matriz se disipó como consecuencia de la compleja estructura organizativa en la que se integraba, formada por numerosas filiales, subcontratistas y otras entidades.⁴¹ En esta misma línea y mucho más cercano en el tiempo, el desastre del del Rana Plaza producido en Savar (Bangladesh) en el año 2013 también supuso una catástrofe de relevantes dimensiones, al derrumbarse el edificio de una empresa textil que quitó la vida a más de mil personas y que desveló las pésimas condiciones laborales en las que prestaban su trabajo los empleados,⁴² yendo manifiestamente en contra de los derechos laborales mencionados con anterioridad.

En conclusión, los tres grandes inconvenientes derivados de la transnacionalización de la actividad empresarial desembocan en un problema de magnitud considerable: la vulneración de los derechos laborales y medioambientales de los diversos grupos de interés. Problema al que se tratará de dar una solución en el presente trabajo, analizando la normativa vigente en el plano internacional y tratando de identificar los puntos débiles, con el propósito de poder avanzar y fijar nuevos objetivos que frenen esta transgresión. Para ello, habremos de dar respuesta a una pregunta inmensamente compleja: ¿cómo se puede lograr el equilibrio entre la multinacionalización de la actividad productiva hacia países en vías de desarrollo y la implantación de un sistema de calidad que garantice plenamente el respeto de los derechos sociales?

⁴¹ BOTERO GÓMEZ, S., *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2019, p. 86.

⁴² OLAZÁBAL, V. M., “Cinco años del derrumbe del Rana Plaza: logros y cuentas pendientes en la industria textil de Bangladesh”, *El Mundo*, 2018. Disponible en: <https://www.elmundo.es/internacional/2018/04/24/5adf0ca6e2704e18538b461a.html>

4. INSTRUMENTOS REGULADORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA INTERNACIONAL Y DE LA ACTUACIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS

A la hora de analizar la normativa vigente aplicable a la actividad empresarial transnacional llevada a cabo por las multinacionales, una primera nota característica que ha de apreciarse es que los instrumentos reguladores pueden ser tanto de carácter público como de carácter privado, siendo instrumentos públicos aquellos que emanan de instituciones internacionales o del poder legislativo de cada estado; y, en contraposición a estos, encontramos los instrumentos privados, aquellos impulsados por las propias empresas con el objetivo de ser aplicados a lo largo de toda su red de producción, desde la casa matriz hasta el último eslabón de la cadena mundial de valor, es decir, lo que se denomina su esfera de influencia, concepto que se matizará más adelante.

Cuando se trata ahondar en la regulación de la actividad económica internacional, se hace patente la falta de instrumentos normativos efectivos que garanticen su correcto funcionamiento, la tutela de los derechos fundamentales y la aplicación de mecanismos de control. Por lo tanto, partimos de la premisa de que existe un *triple déficit de gobernanza*⁴³, término empleado para hacer referencia a la falta de instrumentos aplicables en este ámbito provenientes de los propios estados donde se localiza la sociedad matriz (Estados de origen), de aquellas naciones donde se localiza la actividad productiva de los últimos eslabones de la cadena de producción (Estados de destino), y de los propios organismos internacionales.

A pesar de que durante las últimas décadas se han realizado innumerables esfuerzos por regular la actividad de las empresas multinacionales y redes mundiales de producción, parece que estos han sido insuficientes. Mayoritariamente se han materializado en instrumentos de *soft law*, creando un “derecho de naturaleza incierta, menos vinculante y seguro, que se traduce en una armonización ficticia y una trasposición aleatoria de las normas en los ordenamientos nacionales”.⁴⁴

En los próximos epígrafes se analizarán los instrumentos de mayor relevancia en el plano internacional, tanto públicos como privados, no solo para poder observar cuál es el

⁴³ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “Las cadenas...”, op. cit., p. 7.

⁴⁴ Informe del Sr. Cot sobre el documento COM(97) 626, “Legislar mejor” (A4-498/98); Resolución del Parlamento Europeo de 18.12.1998, 1999, p. 5.

panorama actual y entender el contexto normativo en el que se mueven las empresas, sino también para identificar los puntos débiles y las posibles propuestas viables para, en un futuro próximo, terminar con ese déficit de gobernanza que supone un lastre para la actividad económica y, sobre todo, para los agentes sociales implicados en ella.

4.1. Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo

4.1.1. Aspectos preliminares

La OIT es un organismo especializado perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, fundado en 1919 a través del Tratado de Versalles, y que después de grandes esfuerzos y progresos, coopera con un total de hasta 187 países en la actualidad. En líneas generales, su principal objetivo se puede definir como la protección de los derechos laborales, el fomento del trabajo decente y la mejora de la protección social.⁴⁵

La característica principal y más particular de esta organización es su estructura tripartita. Esta configuración no tan común en otras organizaciones internacionales implica la colaboración de tres grupos diferenciados: representantes de los gobiernos de los 187 Estados parte, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores.⁴⁶ De esta manera se garantiza que las opiniones de los agentes involucrados en la actividad económica y laboral se tengan en cuenta y queden reflejadas en las normas, convenios, recomendaciones y declaraciones que emanan de sus principales órganos, con el fin de construir una red de instrumentos internacionales aplicables a todos los sujetos que participan en las relaciones laborales y definir un entorno profesional idóneo para todos.

La OIT cuenta con numerosos instrumentos redactados con el objetivo de armonizar determinadas materias relativas a la protección de los derechos fundamentales y derechos laborales. De entre todos ellos, el que mayor relevancia tiene en relación con el objeto de estudio del presente trabajo es una declaración tripartita promulgada en marzo de 2017, relativa a los principios de política social aplicables a las empresas multinacionales, la cual será analizada con más detalle a continuación.

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de la OIT”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de...”, op. cit.

4.1.2. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

Como la propia Declaración establece, el objetivo que pretende es fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y a la consecución de un trabajo decente, y minimizar las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas.⁴⁷ Esta declaración trata de establecer una suerte de guía para los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores en su modo de actuar y llevar a cabo la actividad económica internacional, de manera que sirva de incentivo para que estos adopten las medidas y acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de principios y derechos fundamentales en el trabajo y promocionen el bienestar económico y social.

Son numerosos los temas que abarca esta declaración, y precisamente donde hay que hacer más hincapié es en aquellos relativos a las condiciones de trabajo y de vida de los empleados en los estados de destino de la actividad transnacional. En este sentido, la Declaración proclama el fomento y la mejora de estas condiciones en aquellos estados aún en vías de desarrollo donde se localiza la actividad productiva, respetando en todo momento la normativa nacional aplicable e intentando armonizar sus planes de empleo con esta. Deben tener en cuenta la importancia y necesidad de establecer políticas en cooperación con los representantes de los trabajadores y empleadores con la finalidad de crear puestos de trabajo decente, impulsados por la tecnología y estimulando así la economía local. Asimismo, este texto se asegura de incidir en la necesidad del establecimiento por parte de las empresas multinacionales de condiciones salariales en los estados de destino no menos favorables que aquellas que pueden disfrutar los trabajadores de los estados de origen, donde opera la sociedad matriz.

A su vez, esta Declaración tripartita -con el objetivo de actualizar su contenido y adaptarlo a los nuevos tiempos- en su última versión, la cual data del año 2017, introduce el concepto de diligencia debida, cuya relevancia para el tema objeto de estudio se apreciará en las próximas líneas. Y esta mención la hace a través de la clasificación de los Principios

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 2017, p.2.

rectores sobre las empresas y los derechos humanos como un instrumento de necesaria aplicación y observancia para proteger y respetar los derechos laborales.

Sin duda, es notable el esfuerzo que realiza la OIT para la construcción de un trabajo y ambiente de calidad donde el respeto a los derechos laborales y fundamentales esté a la orden del día, sin graves vulneraciones de estos. Sin embargo, el problema que se plantea es la falta de mecanismos coercitivos o de control para el cumplimiento de estas recomendaciones por parte de las multinacionales. Y esto, unido al carácter no vinculante de las declaraciones internacionales, que forman parte de ese *soft law* que anticipaba, permite apreciar un primer atisbo de ese déficit de gobernanza del que se hablaba.

4.2. Actividad normativa de otras instituciones internacionales

A pesar de que la OIT es el mayor exponente en materia de Derecho del Trabajo a nivel mundial, la actividad de otras instituciones internacionales también ha dado lugar a la creación de normas de diversa naturaleza jurídica aplicables a las empresas que operan a nivel global, estableciendo principios rectores y guías que tratan de orientar su actividad.

4.2.1. Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”

Esta Resolución promulgada por las Naciones Unidas hace casi una década es otro de los ejemplos dentro de los instrumentos internacionales destinados a empresas y estados con el objetivo de establecer una serie de principios rectores que sirvan de guía a estos sujetos, teniendo en cuenta que tienen como base el reconocimiento de los mismos como actores transnacionales con gran impacto en la sociedad y que, por tanto, deben cumplir con la normativa vigente y el respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales.⁴⁸

La citada Resolución se estructura en tres partes diferenciadas: en primer lugar, hace referencia al deber de los estados de proteger los derechos humanos; a la responsabilidad de las empresas de respetar estos mismos derechos; y a los mecanismos de reparación que se pueden poner en práctica. La parte que más interesa al objeto de este estudio y que permite realizar una comparativa con otras normas internacionales que tratan aspectos

⁴⁸ Organización de las Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos*, Nueva York y Ginebra, 2011, p. 1.

similares, es el segundo de los apartados, sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Los Principios Rectores 11 a 24 establecen las normas aplicables a las empresas, independientemente del tamaño de estas, su actividad, sector o estructura, por lo que no se establece ningún límite o restricción. En primer lugar, se establece como deber general, del cual surgen el resto de los deberes configurados en el texto, el respeto de los derechos humanos, conminando a las empresas a no infringir los derechos humanos de terceros y a reparar los daños que puedan ocasionar como consecuencia de esta vulneración. Básicamente promulga, como estándar mínimo, que la actividad de las sociedades no puede imponerse al respeto de los derechos humanos.

Esa responsabilidad de respetar los derechos humanos se manifiesta en dos obligaciones concretas: evitar que su propia actividad provoque o contribuya a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y prevenir o mitigar estas consecuencias negativas cuando se hayan producido como resultado de su actividad, tanto de manera directa o indirecta.⁴⁹ Es decir, que también están obligadas a reparar el impacto negativo sobre estos derechos aun cuando no lo hayan producido de manera directa, sino a través de otros sujetos con los que mantienen relaciones comerciales. Esta disposición es una novedad respecto del resto de las normas internacionales que se analizan, y permite apreciar el primer atisbo de que esa responsabilidad puede aplicarse de manera vertical a lo largo de la cadena o red mundial de producción, hasta las filiales, sucursales o proveedores que se sitúan en los últimos escalones de la cadena, encuadrando así el concepto de *esfera de influencia*⁵⁰ para referirse al ámbito de extensión o de aplicación de esa responsabilidad.

El contenido de los siguientes principios se centra en la concreción de determinadas medidas que deberían ser adoptadas por las empresas en el marco de su actividad, medidas que se organizan entorno a tres mecanismos fundamentales: el compromiso político de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos; un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; y, un proceso de reparación de las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar. Por tanto,

⁴⁹ Organización de las Naciones Unidas, *Principios rectores...*, op. cit., Principio N° 12.

⁵⁰ SANGUINETI RAYMOND, W. A., "Las cadenas mundiales...", op. cit., pp. 23-25.

uno de los elementos clave que conforma el núcleo de un elevado número de principios recogidos en el texto que ahora es objeto de análisis es el concepto de “diligencia debida”. Este concepto que se maneja en este y en otros textos procede del derecho anglosajón, aunque ha continuado utilizándose en estos mismos términos, y, como veremos más adelante, es crucial en el desarrollo de la Ley Francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices.⁵¹

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas da una definición a esta diligencia debida, promocionándola como “una medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa una persona prudente y razonable en unas circunstancias determinadas, siendo en el contexto de los Principios Rectores en materia de derechos humanos, un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”.⁵² Por ello, este concepto se configura en el texto de los Principios Rectores como uno de los mecanismos fundamentales que han de ser puestos en práctica por las empresas. Específicamente, es el Principio 15 el que desarrolla esta diligencia debida, encuadrándola como un proceso en materia de derechos humanos para cumplir su responsabilidad de respetarlos. Es decir, las empresas han de conocer y dar a conocer a los grupos de interés en particular y a la sociedad en general que su actuación es respetuosa con los derechos humanos. Asimismo, esta idea se ve reforzada por el Principio número 17, el cual describe el contenido de ese proceso de diligencia debida que las empresas deben adoptar, y que debe incluir: a) una evaluación de impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos, es decir, la determinación de los riesgos que entrañan sus actividades; b) las conclusiones que se derivan de ese análisis, evaluando si su actuación es perjudicial o no para terceros; c) cómo se va a actuar al respecto, es decir, qué medidas de prevención o mitigación han de adoptarse en función de los riesgos identificados; d) el seguimiento de las respuestas

⁵¹ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

⁵² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para su interpretación”, Nueva York y Ginebra, 2012, p. 7.

obtenidas; y, e) la comunicación de la forma en que se va a hacer frente a las consecuencias negativas que se han identificado.⁵³

Es más adelante, en los Principios 18 a 21 del texto, donde se detalla qué tipo de actuaciones se pueden llevar a cabo en aras de ese objetivo planteado anteriormente, tales como recurrir a expertos en derechos humanos o incluir consultas con los grupos potencialmente afectados.⁵⁴ El problema se encuentra en que, aunque se da una definición certera de lo que implica actuar con la diligencia debida y se determina explícitamente qué medidas deben y pueden adoptar, no se especifica el cómo. Es decir, falta por determinar el medio o vehículo a través del cual estructurar el cumplimiento del deber de vigilancia.

Esta noción de diligencia debida también ha sido tratada en otros instrumentos internacionales con una aproximación similar. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos promulgó las llamadas Directrices de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable, con el fin de promover entre las empresas multinacionales y cadenas de suministro de todos los sectores la revisión y actualización de sus políticas corporativas en relación con los derechos humanos y laborales, actuando con la diligencia debida necesaria para impulsar un crecimiento incluyente y sostenible.⁵⁵

También es el caso de la Norma ISO 26000 sobre la responsabilidad social de las organizaciones, cuyas similitudes con los Principios Rectores veremos a continuación. Sin embargo, no solo comparten rasgos en cuanto a contenido, sino que también tienen en común las debilidades que presentan en cuanto a su aplicación práctica. Los Principios Rectores no son un instrumento internacional que los estados puedan ratificar, y tampoco crea obligaciones jurídicas nuevas que hayan de ser aplicadas necesariamente por las empresas. Únicamente estos mecanismos protectores de los derechos humanos serán de obligado cumplimiento para las empresas en el caso de que los ordenamientos jurídicos

⁵³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, “Comentario a los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”, Nueva York y Ginebra, 2011, p.21.

⁵⁴ Organización de las Naciones Unidas, “Principios rectores...”, op. cit., Principio N° 18.

⁵⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, “Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable”, 2018, p. 3.

internos de aquel estado bajo cuyas normas se amparen promulguen una ley que los recoja.⁵⁶

Por lo tanto, volvemos otra vez al punto de partida. A pesar de la existencia de normas internacionales que establecen guías o principios estandarizados en cuanto al respeto de los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales y medioambientales, por parte de las sociedades que llevan a cabo su actividad de manera internacional a través de redes o cadenas de producción o suministro, al fin y al cabo, son normas de conducta que no vinculan ni obligan adoptar los mecanismos que ponen a su disposición. Pudiendo reafirmarnos así en el hecho de que el contexto normativo internacional se caracteriza por la existencia de un déficit de gobernanza del que ya hablábamos en las líneas precedentes.

4.2.2. Norma ISO 26000 sobre la responsabilidad social de las organizaciones.

La Organización Internacional de Normalización (*International Organization for Standardization*, a partir de ahora “ISO”), tiene como principal cometido la elaboración “estándares internacionales”,⁵⁷ es decir, normas internacionales relativas a diferentes materias, aplicables de manera voluntaria y construidas en base al consenso de expertos en cada materia, con el objetivo de dar soluciones a problemas globales. Los estándares se dirigen a empresas, gobiernos y sociedades de más de ciento sesenta países miembros, con el objetivo de proveerlos de herramientas prácticas en el plano económico, ambiental y social, contribuyendo de forma positiva a la construcción de un entorno más desarrollado.⁵⁸

A pesar de que las materias se alejan en cuanto a similitud, dado que se abordan temas de diversa índole, desde salud y energía a tecnologías, es necesario hacer especial mención a una de las normas más relevantes que tiene efectos tanto en el área empresarial como social y medioambiental. Esta es la Norma ISO 26000 sobre la responsabilidad social de las organizaciones, una guía para toda organización pública o privada, independientemente donde esté situada geográficamente, que pretende la armonización de aspectos relativos a la responsabilidad social y la difusión de principios aplicables a

⁵⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas “Preguntas frecuentes acerca de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”, Nueva York y Ginebra, 2014, p. 10.

⁵⁷ Organización Internacional de Normalización, “Nos activités”. Disponible en: <https://www.iso.org/fr/what-we-do.html>

⁵⁸ Organización Internacional de Normalización, *Norma N° 26000*, 2010.

las prácticas de estas organizaciones para la mejora de la comunidad internacional.⁵⁹ La relevancia práctica de esta norma reside precisamente en que esos principios que han de implementarse pretenden no solo garantizar el suministro de bienes y servicios, sino que se haga de manera socialmente responsable, respetando el medio ambiente y los derechos laborales fundamentales, para lograr la sostenibilidad en la actividad económica.⁶⁰ Esta responsabilidad social se materializa en siete áreas diferenciadas que se tratan a lo largo del texto: organización, gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de cooperación, asuntos de consumidores y participación y desarrollo de la comunidad.

Si bien es cierto que esta norma resulta tremendamente útil como guía de actuación en cuanto a cómo abordar la responsabilidad social por parte de las empresas, y qué iniciativas adoptar para involucrarse con otros agentes sociales interesados dentro del mercado como proveedores o consumidores, la efectividad de esta en cuanto a resultados es aun tremendamente escasa. El principal problema o inconveniente que presenta esta norma respecto a su aplicación práctica salta a la vista y es que, al igual que ocurría con las Declaraciones y el resto de los instrumentos normativos de la OIT y de la Organización de las Naciones Unidas, no es una norma vinculante que obligue a los estados miembros y a las sociedades matrices y controladoras a aplicar los estándares armonizados dentro de sus redes de producción global. Y, consiguientemente, nos lleva a la situación de partida: una falta de control sobre la actividad empresarial transnacional.

Como se introducía en párrafos anteriores, este texto también se vertebra alrededor del concepto de diligencia debida, definiéndola como “un proceso global, proactivo, de identificación que aspira a evitar las repercusiones, reales y potenciales, negativas en el plano social, medioambiental y económico, derivadas de las decisiones y actividades de una organización a lo largo de todo el ciclo de vida de uno de sus proyectos o actividades”.

Al igual que ocurría con el tratamiento de este concepto en los Principios Rectores, esta diligencia debida que se exige a las empresas no es más que el establecimiento de medidas para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por el impacto negativo que pueda

⁵⁹ Secretaría Central de la Organización Internacional de Normalización, “ISO 26000: Guía de responsabilidad social. Visión general del proyecto”, Ginebra, 2010, p. 3.

⁶⁰ Secretaría Central de la Organización Internacional de Normalización, “ISO 26000...”, op. cit., p. 5.

derivarse directamente de su actividad o de las relaciones comerciales que mantienen con filiales, sucursales, subcontratistas o proveedores. Entonces, si las normas internacionales lo que hacen establecer una suerte de guía o normas de conducta a través de las cuales se conmina a las empresas multinacionales a instaurar medidas que garanticen el respeto de los derechos humanos y a reparar aquellos posibles daños que puedan causar por su actuación negligente, en última instancia son las propias empresas las responsables del acatamiento de estas disposiciones, al no estar vinculadas jurídicamente por ellas. Por tanto, la pregunta que se plantea es: ¿las empresas matrices y sociedades que ejercen el control actúan diligentemente y ponen a disposición de toda su red de producción mecanismos de protección, cumplimiento y control? Dado el poder regulador unilateral que se les ha conferido, así debería ser, pero como se verá a continuación, tampoco es suficiente.

4.3. Instrumentos derivados del poder autorregulador de las empresas multinacionales como manifestación de la Responsabilidad Social Corporativa

Las empresas multinacionales no son ajenas al hecho de que la transnacionalización de su actividad económica tiene que ir de la mano con el progreso dentro de su ya compleja estructura, y que han de avanzar aprovechando el poder privado del que son titulares, dado que recae sobre ellas en última instancia el imperio de convertir estas cadenas de producción en cadenas mundiales de mejora de las condiciones laborales.⁶¹ La justificación de que sean precisamente estos sujetos los que deban instaurar un mecanismo global de control para el debido respeto de los derechos laborales y medioambientales es la conexión inevitable que existe entre todas las entidades que conforman la red de producción. Es decir, la casa matriz tiene en sus manos el poder de imponer normas de obligado cumplimiento para todas las sociedades partícipes de esa cadena de eslabones, creando así un campo de regulación autónomo a partir de su propia esfera privada de actuación.⁶²

En las últimas décadas, las multinacionales habían hecho uso de ese poder privado para introducir dentro de las cadenas de producción ciertos mecanismos de control interno. Sin

⁶¹ SANGUINETI RAYMOND W.A., “Las cadenas mundiales...” op. cit., p. 12.

⁶² BAYLOS GRAU, A. “Los acuerdos marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, N°28, 2004, pp. 194-195.

embargo, las razones de esto no iban más allá de mantener su imagen y reputación de cara al mercado, más que de verdaderamente apostar por la regulación de unas condiciones laborales dignas que se extiendan hasta el último eslabón de su red y el respeto a otros derechos relacionados con el medio ambiente. Estos atisbos de autorregulación en realidad responden a la adopción de un conjunto de comportamientos asumidos de manera voluntaria por las compañías de cara a los grupos de interés,⁶³ es decir, de adaptar su comportamiento a los estándares de Responsabilidad Social Corporativa (a partir de ahora “RSC”) que exige la sociedad en su conjunto, a través de la promulgación de códigos de conducta, códigos de buenas prácticas o buen gobierno, de cara a manifestar un compromiso ético. Como es sabido, la RSC es un concepto pluridimensional que insta a la combinación de la economía, la sociedad y el medio ambiente y se materializa en el compromiso que adquieren las empresas a redirigir sus acciones a la mejora de estos tres ámbitos.⁶⁴

Sin embargo, es necesario apreciar que la autorregulación se presenta como una alternativa que puede llegar a ser parte de la solución al problema que se plantea, y que rompe los esquemas y la tónica general dentro de ese panorama de normas internacionales de *soft law* en el que nos movemos. Es decir, los instrumentos privados que emanan de la propia empresa y que son vinculantes para el resto de las entidades con las que se mantienen vínculos societarios y contractuales, pueden llegar a ser la forma de complementar todos los instrumentos internacionales y nacionales que hasta la fecha han resultado insuficientes. Precisamente porque estos instrumentos privados unilaterales también son aplicables a todas las entidades que se integran dentro de la esfera de influencia de la empresa multinacional, la autorregulación ha de verse como un mecanismo complementario a la heterorregulación, pues en realidad son los estados quienes han de imponer el deber para las empresas de adoptar sistemas autorregulatorios que sean verdaderamente efectivos para la prevención, mitigación o reparación de los comportamientos irregulares que se identifiquen a lo largo de la cadena mundial de producción.⁶⁵

⁶³ BOTERO GÓMEZ, S., *Las empresas...*, op. cit., p. 205.

⁶⁴ CABELLO, A., “Responsabilidad Social Corporativa”, Economipedia. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/responsabilidad-social-corporativa.html>

⁶⁵ GUERRERO OSORIO, C. F., “Autorregulación empresarial, prevención y sanciones”, *Asuntos Legales*, 2018.

A pesar de que aún no ha cuajado completamente la implantación de estos códigos de conducta reflejo de la RSC, sí es cierto que se conocen cuáles son los ámbitos en los que es necesario ahondar, y son tres: el procedimiento de elaboración de estos códigos o instrumentos privados, la protección de derechos garantizados y los sistemas de control y cumplimiento.⁶⁶

5. LA LEY FRANCESA SOBRE EL DEBER DE VIGILANCIA DE LAS SOCIEDADES MATRICES Y EMPRESAS QUE EJERCEN EL CONTROL

El día 21 de febrero de 2017, el Parlamento francés dio un paso adelante en materia de control de la actividad transnacional de las empresas multinacionales, al aprobar una ley relativa al deber de vigilancia de las empresas matrices sobre las filiales y subcontratistas. La Ley 2017-399, finalmente en vigor desde 27 de marzo de ese mismo año, y con un largo periodo de negociaciones a sus espaldas, fue impulsada en un afán impedir que se repitan los grandes desastres sociales y medioambientales acaecidos a lo largo de la historia, y que han sacado a la luz las innumerables violaciones de derechos laborales y medioambientales por parte de las empresas multinacionales. Es por ello por lo que, como su propia denominación indica, el objetivo es que las sociedades que se encuentran a la cabeza de grupos empresariales y redes mundiales de producción establezcan de forma explícita mecanismos controladores para asegurar el eficaz cumplimiento de la norma y la actuación diligente de las filiales y empresas subcontratadas, en materia de derechos humanos y medioambientales, configurándolo como un deber de vigilancia de obligado cumplimiento.⁶⁷

Esta ley, que cuenta con tan solo tres artículos, ha dado lugar a la incorporación al Código de Comercio francés numerosas disposiciones que establecen el marco legal de este deber de vigilancia que da nombre al texto. Aparte de suponer un completo avance en materia de control de las empresas multinacionales, que ayudará a descorrer el velo corporativo construido por estas a través de complejas estructuras organizativas que permitían la elusión de responsabilidades, también supone un éxito profundo en tanto que es de

⁶⁶ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “Las cadenas mundiales...”, op. cit., p. 15.

⁶⁷ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras”, *Trabajo y Derecho*, N° 55-56, 2019, p. 12.

cumplimiento obligatorio, frente a un marco regulatorio en el que predominan las normas de *soft law* y la autorregulación empresarial.⁶⁸

5.1. **Ámbito de aplicación y esfera de influencia**

Esta Ley es de aplicación a todas las empresas francesas que cumplan las condiciones establecidas en su artículo primero, independientemente del sector de actividad en el que operen, por lo que el ámbito de aplicación se puede considerar amplio, y aquellas sociedades que queden fuera del mismo será por no encontrarse dentro de los límites de tamaño que se exigen en el citado artículo: contar con al menos cinco mil trabajadores en la empresa matriz y en sus filiales directas e indirectas cuyo domicilio social esté situado en territorio francés durante al menos dos ejercicios consecutivos; o, contar con al menos diez mil trabajadores en la empresa matriz y en sus filiales directas o indirectas cuyo domicilio social esté situado en territorio francés o en el extranjero.⁶⁹

A pesar de que la mayor parte de las grandes cadenas de suministro en las que se estructuran las multinacionales van a quedar vinculadas por esta norma al cumplir el mínimo legal de asalariados establecido, otras muchas pertenecientes a sectores de alto riesgo van a quedar excluidas al no superar el tamaño mínimo, como ocurre de manera habitual en el sector de la industria extractiva.⁷⁰ Una debilidad manifiesta que es digna de mencionar, pues sociedades de este sector de actividad, entre otros, escapan del ámbito de aplicación de la ley por no emplear a más de cinco mil o diez mil trabajadores, y, sin embargo, la industria extractiva es uno de los sectores más susceptibles de albergar incumplimientos en lo que respecta al deber de respeto de los derechos fundamentales laborales y medioambientales. Las localidades donde se lleva a cabo la extracción experimentan una destrucción del medio y del ecosistema regional que no se presenta como sostenible, aparte de la recurrente vulneración de los derechos, no solo de los trabajadores, sino también de la población local donde se sitúan las infraestructuras.⁷¹

⁶⁸ French Citizen Forum on Corporate Social Responsibility, “Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las casas matrices – Preguntas frecuentes”, 2018, p. 4. Basado en el documento “French corporate duty of vigilance Law – Frequently asked questions”, ECCJ, 2017.

⁶⁹ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017, artículo 1.

⁷⁰ French Citizen Forum on Corporate Social Responsibility, “Ley francesa...” op. cit., p. 6.

⁷¹ ARELLANES ARELLANES, J., “Actividades extractivas y violación de derechos humanos”, *Foreign Affairs Latinoamérica*, 2017. Disponible en: <https://www.agorarsc.org/el-gran-problema-del-empleo-en-el-mundo-las-malas-condiciones-de-trabajo/>

Después de realizar esta consideración acerca de la insuficiencia de alcance de esta norma en determinados sectores o empresas, y que posteriormente será comentada de manera más amplia, realizando observaciones y sugerencias para afrontar esta debilidad, es necesario mencionar también cómo se aplica esta norma a lo largo de las cadenas de producción mundiales, pues, como se ha podido ir apreciando, la aplicación no solo alcanza a la casa matriz. Es aquí donde se encuentra la verdadera novedad, pues es la primera ley a nivel mundial que vincula también a otras sociedades o entidades integradas en su misma red. En este sentido, el Código de Comercio francés establece los sujetos, aparte de las sociedades matrices o controladoras, que van a verse afectados y que, por tanto, deberán cumplir con las obligaciones establecidas.⁷²

En primer lugar, serán las empresas controladas directa o indirectamente por la casa matriz: aquellas en las que posean, ya sea de manera directa o indirecta, una mayoría de acciones con derecho a voto; aquellas en las que designen durante dos ejercicios consecutivos a la mayoría de los miembros de los órganos de administración, dirección o supervisión; y aquellas sobre las que ejerzan una influencia preponderante en virtud de un contrato o cláusula estatutaria. Y, en segundo lugar, quedarán igualmente vinculadas las empresas subcontratistas y proveedores con los que se mantenga una relación comercial consolidada.⁷³ Esta relación comercial consolidada definida por el Código de Comercio francés se entiende como cualquier tipo de relación profesional regular y estable, no necesariamente a través de un contrato, y que suponga un determinado volumen de negocio, además de ser una relación previsiblemente sostenible en el futuro.

Es por tanto una ley que exige la cooperación con otros estados, en tanto su aplicación recae también sobre sociedades que se encuentran fuera del territorio francés cuando en toda la red de producción se emplean a más de diez mil trabajadores. Esta aplicabilidad extraterritorial permite velar por el cumplimiento de los derechos laborales y medioambientales independientemente de donde se localice la actividad, y alcanza a todas las entidades que conforman el grupo empresarial, tanto en su estructura vertical como horizontal.⁷⁴ Esto supone un gran avance, pues termina con uno de los principales

⁷² Código de Comercio francés, artículo L. 233-16 II.

⁷³ Código de Comercio Francés, artículo L. 442-6 I 5°.

⁷⁴ DAUGAREIHL, I., “La Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renuncias y promesas”, W. Sanguinetti Raymond y J. Vivero Serrano (Directores), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Editorial Comares, Granada, 2018, p. 362.

problemas que enunciábamos respecto de la transnacionalización de la actividad empresarial: el escaso poder de la sociedad matriz sobre el resto de las entidades que integran todo su tejido empresarial. Ya sean filiales propias de la sociedad matriz u organizaciones con las que mantienen relaciones de tipo contractual, las obligaciones que dispone la ley van a vincular a todas las que se encuentran dentro de su esfera de influencia.

5.2 Configuración del deber de vigilancia: obligaciones vinculantes para las casas matrices y empresas que ejercen el control

Los mismos preceptos analizados en el apartado anterior, tanto el artículo 1 de la ley francesa como el correspondiente en el Código de Comercio, enumeran una serie de obligaciones a las que están sometidas todas las empresas y entidades que se han mencionado. En términos generales, se puede decir que la obligación principal que recae sobre estos sujetos es la elaboración, publicación y aplicación efectiva de un plan de vigilancia. Un plan que a su vez se concreta a su vez en otras obligaciones específicas: a) un mapeo que permita identificar, analizar y priorizar riesgos; b) procedimientos de evaluación periódicos acerca de la situación de filiales, subcontratistas o proveedores, diseñados a partir del anteriormente mencionado mapeo de riesgos; c) acciones adecuadas para mitigar los riesgos o evitar perjuicios graves; d) un mecanismo de recopilación de alertas sobre la existencia o no de riesgos implantado en colaboración con las organizaciones sindicales representadas en cada empresa; y, e) un sistema de seguimiento de las medidas implementadas y de evaluación de su eficacia.⁷⁵

Si recordamos las definiciones de diligencia debida que aportaban los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos y la Norma ISO 26000, es fácilmente apreciable que el deber de vigilancia que enuncia la Ley francesa se configura sobre la base de este otro concepto, pues entendíamos que la diligencia debida se trata de un proceso que toda organización prudente y razonable debe implantar en su estructura para respetar los derechos humanos y evitar las consecuencias negativas que su actividad puede tener en el ámbito social y medioambiental. Lo que pretende la Ley es el establecimiento de un sistema de control a lo largo de la cadena de producción o cadena

⁷⁵ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017, artículo 1.

de suministro mundial, es decir, en toda su esfera de influencia, con el objetivo de identificar los riesgos posibles que puedan dar lugar a la vulneración de los derechos sociales y medioambientales, evaluar la actuación que está llevando a cabo cada entidad integrada en su estructura y hacer un seguimiento desde cerca, asegurándose así que se disponen las medidas necesarias para evitar en última instancia la producción de esos riesgos, y, en caso de que no se puedan impedir, su reparación. Es por tanto esta Ley francesa la más fiel representación de la obligación de adoptar un verdadero deber de vigilancia para las empresas que ejercen control sobre otras entidades, más allá de los precedentes internacionales que se han analizado a lo largo del desarrollo del presente trabajo.⁷⁶

El contenido concreto de este plan podría ser especificado por el Consejo de Estado francés, a través de un decreto, así como los procedimientos para su elaboración e implementación, aunque no es vital, pues la ley es de aplicación aún en ausencia de este.⁷⁷ Lo interesante de la Ley francesa en relación con la aplicación efectiva del plan de vigilancia exigido es que se trata de una norma mixta o híbrida, denominada de “corregulación”⁷⁸, pues implica la combinación de normas nacionales, internacionales e instrumentos privados de autorregulación de las propias sociedades.⁷⁹ Es decir, establece una conexión entre una norma heterónoma (la Ley francesa, creada por el legislador francés, y sujeto distinto de aquel a la que se destina), y una norma autónoma (el propio plan de vigilancia, desarrollado por el mismo sujeto que lo aplica),⁸⁰ lo cual veíamos previamente que podría ser una solución satisfactoria a ese déficit de gobernanza en el que estaba inmersa la actividad empresarial transnacional.

5.3. Responsabilidad de las sociedades matrices y régimen sancionador

El incumplimiento de las obligaciones que entraña el plan de vigilancia impuesto por la ley supone el nacimiento de la responsabilidad de la persona jurídica que ha cometido dicho incumplimiento. De esta manera, tanto la Ley francesa, como el Código de Comercio francés, determinan que cuando una empresa que esté bajo el ámbito de

⁷⁶ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “La Ley francesa...” op. cit., p. 12.

⁷⁷ French Citizen Forum on Corporate Social Responsibility, “Ley francesa...” op. cit., p. 8.

⁷⁸ BERNIS, T., “Responsabilités des entreprises et corégulation”, Bruylant, 2007, p. 54.

⁷⁹ SANGUINETI RAYMOND, W. A., “La Ley francesa...”, op. cit., pp. 12-13.

⁸⁰ DAUGAREIHL, I., “La Ley francesa...”, op. cit., p. 264.

aplicación de la ley no cumpla con la obligación de elaborar, publicar y aplicar efectivamente el plan de vigilancia, cualquier parte con interés en actuar podrá requerir a dicha empresa a que cumpla con sus obligaciones.⁸¹ Es por ello imprescindible la necesidad de colaboración entre las sociedades y los grupos de interés a la hora de llevar a cabo estos planes de vigilancia. De hecho, la Ley, en el último párrafo de su artículo primero, determina que la elaboración del plan deberá hacerse en colaboración con los interesados de la empresa, es decir, *stakeholders*, categoría que incluye asociaciones, trabajadores y sindicatos o representantes de los trabajadores, entre otros.

En el caso de que en el plazo de tres meses a partir del requerimiento realizado por cualquiera de los grupos de interés siga sin cumplirse con la obligación, el Juzgado competente ordenará a la empresa a que cumpla con dichas obligaciones, aplicando en caso de incumplimiento reiterado las sanciones previstas en la ley. Este incumplimiento no solo derivaría en las correspondientes sanciones, sino también en la obligación de reparar el perjuicio que el correcto cumplimiento de estas obligaciones habría evitado, como dispone el artículo segundo de la Ley francesa. Además, también sería posible la responsabilidad civil como consecuencia añadida por el incumplimiento de sus obligaciones. Es decir, que la sociedad matriz, filial o contratista tampoco se va a escapar del resarcimiento de los daños y perjuicios provocados por la actuación sin la diligencia debida. Si bien es verdad que esta responsabilidad civil únicamente tiene cabida en caso de que no exista un plan, pero no en caso de que este no haya sido efectivo, por lo que se puede apreciar de que se trata de una obligación de medios y no de resultados.⁸²

Se habla entonces de que la responsabilidad que afronta la sociedad en cuestión es una responsabilidad por culpa, y, a su vez, una culpa *in vigilando*. Este régimen de responsabilidad implica la necesidad de existencia de una culpa, un daño y un vínculo de causalidad. Es decir, culpa por parte de la sociedad matriz al no haber cumplido con la obligación de instaurar el plan de vigilancia exigido, haber elaborado un plan incompleto o insatisfactorio en cuanto a contenido, o haber inaplicado o aplicado defectuosamente las medidas fijadas en el plan; y, un daño ocasionado a través de una de las sociedades dependientes directa o indirectamente con la que se mantiene una relación comercial.⁸³

⁸¹ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017, artículo 1; Código de Comercio francés, artículo L. 225-102-4.

⁸² French Citizen Forum on Corporate Social Responsibility, “Ley francesa...”, op. cit., p. 9.

⁸³ DAUGAREIHL, I., “La Ley francesa...”, op. cit., p. 266.

Sin embargo, los avances de la ley no alcanzan a un ámbito donde generalmente también se encuentran inconvenientes: la carga de la prueba. Pues la obligación de probar el perjuicio recae sobre las personas que reclaman la indemnización por daños, lo cual supone un desequilibrio importante, dado que la parte débil habrá de probar el incumplimiento de la empresa, el perjuicio sufrido, y la relación causal entre ambos elementos. Y no es precisamente fácil, visto que la parte débil - los propios trabajadores o grupos locales que ven menoscabados sus derechos- se encuentra en una situación de desigualdad manifiesta.

5.4. La realidad sobre el cumplimiento de los planes de vigilancia implementados por las empresas multinacionales francesas

La entrada en vigor de la Ley francesa en 2017 intentaba poner solución, aunque únicamente de manera parcial y a pequeña escala, a uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la sociedad actual: la violación de derechos y libertades fundamentales relacionadas con la salud, la seguridad en el trabajo y el medioambiente. Vulneración derivada de la actividad que las empresas transnacionales desempeñan a lo largo y ancho de su red productiva. Como se ha mencionado, es la primera ley que impone una verdadera obligación a las empresas (en este caso, las domiciliadas en Francia y que cumplan determinados requisitos) de establecer un plan de vigilancia efectivo para identificar y evitar riesgos que puedan desembocar en estas violaciones de las que se hablaba. Al ser una ley novedosa, sin precedentes, y que presenta numerosas debilidades, los planes de vigilancia implantados por los sujetos afectados no iban a ser menos. El desconocimiento, la rápida adaptación necesaria y la escasa práctica de las empresas en la implementación de mecanismos de este tipo han dado lugar a unos primeros informes evaluativos no del todo favorables.

Uno de los documentos analíticos de mayor relevancia, realizado en base a los informes y planes de vigilancia de ochenta empresas francesas que han cumplido con su obligación es el informe titulado *The Law on duty of vigilance of parent and outsourcing companies. Year 1: Companies must do better.*⁸⁴ Un informe que salió a la luz de mano de

⁸⁴ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law on duty of vigilance of parent and outsourcing companies. Year 1: Companies must do better", 2019.

organizaciones tales como Amnistía Internacional y Amigos de la Tierra, donde se hace un balance completo de cómo ha resultado la aplicación de estos planes durante su primer año de gestación. Las conclusiones no son muy esperanzadoras, pues en líneas generales, no todas las compañías obligadas han materializado este mandato en el plan de vigilancia exigido, y aquellas que sí han cumplido con esta obligación legal muestran unas medidas insuficientes, heterogéneas y poco precisas.

Este informe se estructura en dos partes fundamentales que se analizarán de manera separada, pues las conclusiones que se derivan de ellas son diversas. Un primer bloque evalúa las características y bases sobre los que se debe asentar el plan de vigilancia, y un segundo bloque examina el cumplimiento de las obligaciones concretas recogidas en la ley.

5.4.1. Características y pilares fundamentales sobre los que se debe asentar el plan de vigilancia

Los criterios que emplea el informe para evaluar el cumplimiento de la Ley en relación con la elaboración del plan de vigilancia son tres: que sea fácilmente legible y accesible; que tenga como principios fundamentales la transparencia, comprensibilidad y sinceridad; y, que englobe la colaboración de grupos de interés ajenos a la propia organización.

En relación con el primer criterio de análisis, la fácil legibilidad y accesibilidad del plan, se exige que el plan de vigilancia creado por la empresa se integre dentro de los informes o memorias anuales de la empresa obligada en un apartado separado y dedicado exclusivamente a este fin, así como la presencia del documento en el que se plasma el plan de vigilancia en la página web, desde donde se debería poder descargar de manera intuitiva. En la práctica, la mayoría de las empresas han incluido este plan en sus memorias anuales de manera muy escueta y dispersa. Es decir, no incluyen un apartado específico relativo a la implantación del plan, sino que incluyen menciones de este en diferentes epígrafes, como el dedicado al medio ambiente, lo cual dificulta su lectura en gran medida, así como la identificación de las medidas adoptadas.⁸⁵

⁸⁵ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., pp. 11.

En segundo lugar, para lograr que la transparencia, comprensibilidad y sinceridad sean principios rectores y la base sobre la que se construya ese plan de vigilancia, se exige que se incluya una lista detallada y exhaustiva donde se listen todos los sujetos con los que mantienen algún tipo de relación, ya sea laboral o mercantil: filiales y subsidiarias, proveedores y subcontratistas, así como el número de trabajadores que emplea cada una de ellas, la localización de sus actividades y cómo estas se llevan a cabo, así como los posibles riesgos que han de enfrentar y posibles vulneraciones de derechos a los que puedan dar lugar. Datos que además deben ser reflejo fiel de la realidad, pudiendo aportar así información transparente y precisa. Sin embargo, la verdad que arrojan estos planes se basa en la insuficiencia y la imprecisión, pues la mayor parte no mencionan exhaustivamente los sujetos con los que contratan y operan.⁸⁶

Finalmente, en cuanto a la colaboración con los grupos de interés o *stakeholders*, tanto internos como externos, se exige la publicación de una lista de estos, los implicados en el establecimiento e implantación de medidas de vigilancia, así como la metodología utilizada. En este sentido, es de extrema importancia el trabajo previo con estos grupos, establecer comunicaciones en forma de reuniones, cuestionarios, entrevistas y consultas. Asimismo, para que todo ello resulte efectivo, el plan ha de desarrollarse en diferentes niveles de la estructura productiva y en colaboración con diversos departamentos, pues, al fin y al cabo, es un plan que ha de formar parte de las decisiones estratégicas de la empresa. Sin embargo, en consonancia con la tónica que se ha podido ir apreciando a lo largo de estas líneas, las empresas no han estado a la altura tampoco en este deber. Aunque muchas compañías sí han establecido comunicaciones contantes y fructíferas con los grupos de interés, la mayoría no los han involucrado en sus decisiones como veíamos exige la Ley en su primer artículo.⁸⁷

5.4.2. Cumplimiento de las obligaciones concretas recogidas en la Ley

Después de haber examinado en líneas generales los criterios que ha de cumplir un plan de vigilancia, el informe hace mención expresa a cada una de las obligaciones específicas que integran el grueso ese plan de vigilancia: la elaboración de un mapa de riesgos; la

⁸⁶ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., pp. 12.

⁸⁷ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., pp. 13.

implementación de procedimientos para la evaluación periódica de la situación de todas las entidades que componen la cadena mundial de producción; qué acciones se pueden llevar a cabo; los mecanismos implementables de alerta y de recogida de informes relativos a la existencia o a la ocurrencia de riesgos; y, el diseño de un sistema de vigilancia de las medidas aplicadas y la evaluación de su eficacia.

Los análisis llevados a cabo arrojan una vez más resultados no tan positivos como se hubiese deseado. Muchas de las compañías no han sabido realizar un encuadre adecuado del mapa de riesgos, realizando interpretaciones erróneas del mismo. Un gran número ha destinado sus esfuerzos a identificar los posibles riesgos derivados de la actividad de tercero sobre la empresa, cuando verdaderamente se exige un mapa de riesgos provocados por la propia empresa relativos a los abusos de los derechos fundamentales y daños al medio ambiente. Aparte de estas erróneas conclusiones, aquellas sociedades que sí han hecho un encuadre correcto, los métodos de identificación que han empleado son insuficientes o incluso inexistentes, o bien realizan un análisis detallado de los posibles riesgos, pero no presentan los resultados oportunos.⁸⁸

En relación con los procedimientos de evaluación de la situación de las entidades integradas en la cadena de valor, las medidas adoptadas son generalmente deficientes, pues no se hace una identificación precisa de todas las entidades que son objeto de evaluación, y no se realiza la diferenciación necesaria entre filiales y subsidiarias, proveedores y subcontratistas. Más allá de esto, las evaluaciones se realizan de manera puntual, cuando la ley exige una evaluación periódica, estable y consistente, que sí sería suficiente para conocer la situación de cada entidad.⁸⁹

Las acciones que ha de incluir el plan de vigilancia para mitigar riesgos y prevenir impactos negativos de la actividad pueden ser de diferente índole, desde acciones preventivas a acciones de remediación, correspondientes con cada uno de los riesgos que se hayan identificado en el mapa inicial. Una vez más, la labor realizada por las empresas no cumple con los objetivos, pues, aparte de que las medidas indicadas no se han detallado de manera estricta y únicamente corresponden parcialmente con los riesgos enumerados

⁸⁸ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., pp. 15.

⁸⁹ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., pp. 16.

en el mapa de riesgos, tampoco se cumple la correcta implementación de estas de manera estable a lo largo del tiempo.⁹⁰

En cuando a los mecanismos de alerta y seguridad, elemento crucial dentro del plan de vigilancia para poder dar una rápida y efectiva respuesta a los problemas y posibles violaciones, estos han de publicarse periódicamente, así como las herramientas y condiciones de su ejecución, haciendo una diferenciación entre los mecanismos de alerta sobre riesgos y aquellos que alertan sobre vulneraciones reales de derechos. Muchas de las compañías han intentado implantar estos mecanismos de la manera más efectiva posible, sin embargo, sus esfuerzos no han sido suficientes para lograr un establecimiento de estos totalmente operativo. Entre los problemas que se han observado se encuentra el intento de utilizar los mismos mecanismos ya existentes dentro de la cadena de producción que atendían al cumplimiento de otras normas relativas a transparencia y corrupción. Actuación que no es efectiva, pues la idiosincrasia de cada mecanismo ha de variar conforme los objetivos que pretende alcanzar, y es muy difícil generalizar un único modelo para todos los riesgos que se pretenden cubrir. Asimismo, un gran número de empresas han fallado en la ejecución de estos mecanismos en tanto no son accesibles o no están disponibles para terceros interesados, especialmente, para las comunidades afectadas.⁹¹

Finalmente, en relación con los sistemas que monitorizan las medidas implementadas y evalúan su efectividad, no han sido un gran número los que han visto la luz hasta la fecha de hoy, pues requiere tiempo no solo su elaboración, sino la introducción de todos los datos que se han ido recogiendo durante el primer año de vigencia del plan, a pesar de que ya tendrían que haber ido presentándose durante los últimos meses. Lo que sí es preciso señalar es que, una vez se hagan públicos estos sistemas, deben ser rigurosamente detallados, pues no deben consistir en un mero aporte de información acerca de sus actuaciones, sino que deben consistir en un relato donde se ponga de manifiesto la

⁹⁰ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., pp. 17.

⁹¹ Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., pp. 18.

efectividad de las medidas que se han adoptado, incluyendo todas las medidas adoptadas, desde el mapa de riesgos hasta los mecanismos de alerta.⁹²

6. CONCLUSIONES: UN PASO MÁS HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO REGULADOR EFECTIVAMENTE TUTELADOR DE LOS DERECHOS SOCIALES

Cuando se trata de la defensa de los derechos fundamentales, la utopía de cualquier sociedad o grupo cuyos derechos pudiesen verse vulnerados sería una protección total y verdaderamente efectiva de los mismos, de manera que en caso de que se produjese esa transgresión, tuviesen la certeza de que los daños van a ser resarcidos, y que en un futuro se intentarán evitar. Sin embargo, es una visión ideal que podemos decir está todavía demasiado lejos de lo que ocurre en la realidad.

El análisis realizado a lo largo del presente trabajo sobre los instrumentos reguladores existentes derivados de la actividad normativa de instituciones internacionales en materia de tutela de derechos laborales y medioambientales en el marco de la actividad empresarial transnacional deja entrever dos debilidades manifiestas: en primer lugar, la insuficiencia de normas internacionales que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores y derechos medioambientales de los grupos de interés a los que afecta de manera directa o indirecta la actuación de las empresas multinacionales, y, en segundo lugar, la ineficacia de los textos promulgados, pues ninguno de ellos impone verdaderas obligaciones a las empresas y a los estados, de ahí que se denominen instrumentos de *soft law*, pues su aplicación es meramente voluntaria. Aunque también hay que precisar que contamos con instrumentos privados derivados del poder autorregulador de las empresas, instrumentos que sí son vinculantes para todas aquellas entidades integradas en la red mundial de producción o cadena mundial de valor, es decir, aquellas que pertenecen a su esfera de influencia. Sin embargo, y volviendo al problema anterior, no existe una norma internacional que obligue a las empresas a adoptar ese tipo de instrumento normativo, que a su vez es una clara manifestación de la Responsabilidad Social Corporativa, pero que

⁹² Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, "The Law...", op. cit., p. 19.

en última instancia depende de la voluntad de las propias empresas su adopción o no, y su contenido.

Se puede decir que a raíz de la promulgación de la Ley francesa sobre el deber de vigilancia se ha abierto una puerta a esa protección total y efectiva de los derechos laborales y medioambientales, pues el sistema de corregulación que subyace, y que implica la necesaria complementación de una ley nacional y una norma privada adoptada por cada empresa multinacional, permite terminar con el problema que se enunciaba al inicio de esta suerte de conclusiones. Es decir, en este caso sí existe una norma nacional que vincula a las empresas y que las obliga a implementar un plan de vigilancia que se concreta en deberes específicos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos derivados de su actividad. Aunque desde su aprobación han pasado ya dos ejercicios en los cuales se tendría que haber implementado completamente este plan de vigilancia por parte de las empresas francesas, parece que aún no ha calado hondo, pues el análisis realizado en el documento *“The Law on duty of vigilance of parent and outsourcing companies. Year 1: Companies must do better”*, que constituye la única recopilación de resultados hasta la fecha, no es excesivamente esperanzador. En líneas generales -pues ya se vio detalladamente como había resultado el cumplimiento de las obligaciones- ni todas las empresas obligadas han llevado a cabo la obligación de implementar un plan de vigilancia, ni las que verdaderamente lo han implantado lo han hecho con la suficiente precisión y eficacia como para cumplir con todos los estándares recogidos en la Ley.

La pregunta es entonces: ¿cómo se podría mejorar, incentivar y ampliar la aplicación efectiva de las obligaciones recogidas en la Ley francesa? En primer lugar, como una de las debilidades que manifestaba la Ley era la exención de su cumplimiento a determinadas empresas multinacionales, para lograr llegar al mayor número posible y que el alcance de la Ley llegue a otras cadenas mundiales de producción cuyo tamaño no es tan relevante, -pero que también interesa que apliquen el citado plan de vigilancia- se podrían tomar diversas medidas: a) reducir los umbrales que impone la Ley, es decir, rebajar los límites de trabajadores que se establecen; y, b) introducir otros criterios de inclusión, como el volumen de negocios o el nivel de riesgo que entraña la actividad que se lleva a cabo, diferenciando por sectores en función de la peligrosidad de cada uno y su posible incidencia sobre los derechos laborales y medioambientales de los grupos de interés.

Incluso una vez detallados otros criterios se podría elaborar una lista de aquellas empresas que quedan vinculadas y que deben introducir ese plan de vigilancia en su cadena mundial de producción. Es cierto que para que la aplicación fuese más efectiva, se podría recurrir al endurecimiento de las sanciones y del régimen de responsabilidad, si bien no considero que sea únicamente una cuestión de castigar y remediar, pues donde verdaderamente hay que hacer hincapié es en la concienciación y en prevenir.

Esta Ley francesa ha sido el primer paso hacia ese verdadero equilibrio que se intenta lograr entre la transnacionalización de la actividad empresarial y el respeto de los derechos laborales y medioambientales, y que va a servir de precedente para muchos otros estados, los cuales promulgarán normas similares en cuanto a su contenido y su ámbito de aplicación. Pero es el primer paso en un camino pedregoso, donde cada movimiento hacia adelante puede resultar obstaculizado por numerosas razones, y la voluntad de los sujetos que caminan en esa dirección puede verse truncada. En muchas ocasiones, serán las propias empresas las que pongan estas trabas, por no comprender que la internacionalización de su actividad y la maximización de su beneficio no están reñidas con la protección de los trabajadores, del medio ambiente y de la sociedad en su conjunto. Que estos, más que enemigos son aliados, y que con un esfuerzo conjunto se puede lograr la satisfacción de las necesidades de los consumidores y la producción de bienes y servicios en el marco de una actividad respetuosa con los intereses y derechos de todos aquellos que se ven involucrados en el proceso.

7. REFERENCIAS

- **Fuentes bibliográficas**

Actionaid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique Sur L'Etiquette, & Sherpa, “The Law on duty of vigilance of parent and outsourcing companies. Year 1: Companies must do better”, 2019.

BAYLOS GRAU, A. “Los acuerdos marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, N°28, 2004.

BERNS, T., *Responsabilités des entreprises et corégulation*, Bruylant, 2007.

BOTERO GÓMEZ, S., *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2019.

DAUGAREIHL, I., “La Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renuncias y promesas”, W. Sanguineti Raymond y J. Vivero Serrano (Directores), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Editorial Comares, Granada, 2018.

DURÁN HERRERA, J.J., *Estrategia y economía de la empresa multinacional*, Editorial Pirámide, Madrid, 2001.

FARIA, J. E., “La globalización económica y sus consecuencias jurídicas: diez tendencias del Derecho contemporáneo”, *Derecho, globalización, riesgo y medio ambiente*, Tirant lo Blanch – Homenajes y Congresos, Valencia, 2012.

French Citizen Forum on Corporate Social Responsibility, “Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las casas matrices – Preguntas frecuentes”, 2018.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, VICTOR M., *Globalización: un enfoque multidisciplinar*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2010.

GUERRERO OSORIO, C. F., “Autorregulación empresarial, prevención y sanciones”, *Asuntos Legales*, 2018.

Informe del Sr. Cot sobre el documento COM(97) 626, “Legislar mejor” (A4-498/98); Resolución del Parlamento Europeo de 18.12.1998, 1999.

MARTÍN-RODA, E., “Deslocalización empresarial mundial”, *Economistas*, N° 108, 2006.

PORTER, M. E., *Ventaja competitiva: creación y sostenimiento*, Cecs, México, 1987.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, “Comentario a los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”, Nueva York y Ginebra, 2011.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para su interpretación”, Nueva York y Ginebra, 2012.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas “Preguntas frecuentes acerca de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”, Nueva York y Ginebra, 2014.

Oficina Internacional del Trabajo, “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, “Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable”, 2018.

SANGUINETI RAYMOND, W. A., “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras”, *Trabajo y Derecho*, N° 55-56, 2019.

SANGUINETI RAYMOND, W. A., “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras”, AEDTSS, El futuro del trabajo: cien años de la OIT, MTSS, Madrid, 2019.

Secretaría Central de la Organización Internacional de Normalización, “ISO 26000: Guía de responsabilidad social. Visión general del proyecto”, Ginebra, 2010.

- **Instrumentos normativos**

Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24.430, 1994.

Constitución Española, «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

Código de Comercio francés.

LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948.

Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1966.

Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966.

Organización de las Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos*, Nueva York y Ginebra, 2011.

Organización Internacional de Normalización, *Norma N° 26000*, 2010.

Organización Internacional del Trabajo, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, Ginebra, 1998.

Organización Internacional del Trabajo, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 2017.

- **Recursos electrónicos**

Ágora, “El gran problema del empleo en el mundo: las malas condiciones de trabajo”, Inteligencia colectiva para la sostenibilidad, 2017. Disponible en: <https://www.agorarsc.org/el-gran-problema-del-empleo-en-el-mundo-las-malas-condiciones-de-trabajo/>

ARELLANES ARELLANES, J., “Actividades extractivas y violación de derechos humanos”, *Foreign Affairs Latinoamérica*, 2017. Disponible en: <http://revistafal.com/actividades-extractivas-y-violacion-de-derechos-humanos/>

CABELLO, A., “Responsabilidad Social Corporativa”, Economipedia. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/responsabilidad-social-corporativa.html>

COLL MORALES, F., “Offshoring”, Economipedia. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/offshoring.html>

CÓRDOBA BUENO, M., “Empresa filial”, Diccionario Económico de Expansión. Disponible en: <https://www.expansion.com/diccionario-economico/empresa-filial.html>

[Enciclopedia jurídica, “fórum shopping”](http://www.encyclopedia-juridica.com/d/forum-shopping/forum-shopping.htm). Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/forum-shopping/forum-shopping.htm>

FERNÁNDEZ, H., “¿Qué es la deslocalización?”, Economía TIC. Disponible en: <https://economytic.com/que-es-la-deslocalizacion/>

FERNÁNDEZ, H., “¿Qué es la globalización?”, Economía TIC. Disponible en: <https://economytic.com/globalizacion/>

Greenpeace, “Impacto de las multinacionales”, Conflictos y Medio Ambiente. Disponible en: <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/Global/espana/report/other/hoja-informativa-impactos-de.pdf>

Iberley, “Análisis de la doctrina del levantamiento del velo”, 2016. Disponible en: <https://www.iberley.es/practicos/analisis-doctrina-levantamiento-velo-3411>

Iberley, “Tipos de procesos de concentración empresarial (M&A)”, 2017. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/tipos-procesos-concentracion-empresarial-m-62584>

LISONDRA, G., “Offshoring and outsourcing – advantages and disadvantages” Mybusiness, 2017. Disponible en: <https://www.mybusiness.com.au/sales/3366-offshoring-and-outsourcing-advantages-and-disadvantages>

LÓPEZ GIL, P., “¿Dónde se crea valor en el comercio internacional?”, Blog Real Instituto elcano, 2018. Disponible en: <https://blog.realinstitutoelcano.org/donde-se-crea-valor-en-el-comercio-internacional/>

MÁXIMA URIARTE, J., “Empresa multinacional”, Características, 2019. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/empresa-multinacional/>

OLAZÁBAL, V. M., “Cinco años del derrumbe del Rana Plaza: logros y cuentas pendientes en la industria textil de Bangladesh”, *El Mundo*, 2018. Disponible en: <https://www.elmundo.es/internacional/2018/04/24/5adf0ca6e2704e18538b461a.html>

Organización Internacional de Normalización, “Nos activités”. Disponible en: <https://www.iso.org/fr/what-we-do.html>

Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de la OIT”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, “Cadenas mundiales de suministro”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/supply-chains/lang--es/index.htm>

PEREZ VAQUERO, C., “Diez claves para entender el Derecho del Medio Ambiente”, Noticias Jurídicas, 2010. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4583-diez-claves-para-entender-el-derecho-del-medio-ambiente-/#:~:text=41%20de%20la%20Constituci%C3%B3n%20de,tienen%20el%20deber%20de%20preservarlo.>

Social Enterprise España, “El impacto social de las empresas: su nuevo valor estratégico”. Disponible en: <https://socialenterprise.es/el-impacto-social-de-las-empresas/>

Wolters Kluwer Legal, “Deslocalización”, Guías jurídicas. Disponible en: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjI1NLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAbIOkqjUAAAA=WKE

Wolters Kluwer Legal, “Empresa multinacional”, Guías jurídicas. Disponible en: https://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjU0MztlLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAZF_1EDUAAAA=WKE