

Director: *Manuel Carlos Palomeque López*

# Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

NÚM. MONOGRÁFICO 10 • NOVIEMBRE 2019

## La construcción supranacional del Derecho del Trabajo

Coordinador por  
Wilfredo Sanguineti Raymond



- **OPINIÓN:**  
Los límites del poder privado de las empresas multinacionales
- La OIT y el pie cambiado de la globalización
- ¿Hacia un sistema «cosmopolita» de fuentes del Derecho del Trabajo?
- Empresas multinacionales y derechos de los trabajadores: nuevas experiencias reguladoras

Opinión

## Los límites del poder privado de las empresas multinacionales

«En el espacio global no llama tanto la atención la ausencia de reglas, cuanto la imposibilidad de efectiva aplicación de las existentes»

Stefano Rodotà, «Códigos de conducta: entre hard law y soft law» (2010)

El primer número monográfico de *Trabajo y Derecho*, aparecido en junio de 2015, sirvió para dar cuenta de la emergencia, a partir de mediados de los años noventa, de un hasta entonces inédito proceso de asunción espontánea de funciones reguladoras de escala transnacional por parte de las casas matrices de las empresas multinacionales. Este proceso, cuyo soporte ideológico se encuentra en la noción de *responsabilidad social empresarial*, se caracteriza, como se dijo entonces, por la puesta en circulación, de forma más o menos coincidente en el tiempo, de un conjunto de instrumentos de muy diverso tipo a través de los cuales estas empresas buscan garantizar, desde su esfera privada y sirviéndose de los resortes que les confiere el control global de los procesos de elaboración de los bienes que llevan sus marcas, el respeto un núcleo básico de condiciones laborales justas, por lo general coincidentes con los estándares mínimos exigibles a nivel internacional, a lo largo y ancho de sus redes mundiales de producción, sin importar el lugar donde se sitúen sus eslabones o el tipo de vínculo, corporativo o contractual, que mantengan con los sujetos que en ellas se integran.

Aunque impulsados en su origen por las multinacionales más dependientes de la imagen de sus productos, como respuesta a la difusión de la existencia de condiciones laborales aberrantes en los eslabones de sus cadenas de suministro situados en países de menor intensidad protectora, la presencia de estos instrumentos se ha convertido en los últimos años en una realidad omnipresente dentro de la dinámica de estas empresas. Al extremo de poderse afirmar que hoy no existe ninguna merecedora de ese nombre que no cuente con algún mecanismo de este tipo, se trate de un código de conducta, de un sistema de supervisión o auditoría de sus socios comerciales, de un acuerdo marco internacional suscrito con una federación sindical de este ámbito u otra fórmula de tal naturaleza.

Más de dos décadas desde su lanzamiento parecen tiempo suficiente para estar en condiciones

de evaluar si esta innovadora *praxis* reguladora está siendo verdaderamente capaz de cumplir la promesa de eliminar las prácticas laborales abusivas y promover una mejora de las condiciones laborales dentro de las cadenas mundiales de suministro de las empresas multinacionales que les han dado origen.

Las evidencias disponibles no parecen avalar esta conclusión. Por el contrario, los estudios de campo realizados ponen de manifiesto que, a pesar del considerable volumen de recursos invertidos en su implementación, la aplicación de estos mecanismos arroja un mediocre resultado. Efectivo en lo que se refiere a poner freno a los abusos más reprobables, como la explotación laboral infantil, y favorecer mejoras en algunas áreas caracterizadas por su notoriedad, como la salud y la seguridad. Pero incapaz de promover una mejora real de las restantes condiciones laborales, como los salarios y la jornada, así como de asegurar el respeto de los restantes derechos fundamentales. Y en particular de la libertad sindical, que no parece haber mejorado significativamente debido a su influencia.

Este pobre balance encuentra su razón de ser, en parte al menos, en deficiencias achacables al diseño y la implementación de dichos instrumentos. No debemos perder de vista que nos encontramos ante actuaciones voluntarias, cuya formulación y aplicación dependen de la importancia que les atribuya la multinacional que los impulsa (mayor cuanto más intenso sea el «riesgo social» asociado a sus actividades) y las asimetrías de poder que estas mantengan con sus socios comerciales (cuanto más intensas más favorecedoras de su efectividad). Su calidad e impacto pueden ser, por ello, muy variables y no siempre satisfactorios. Esta diversidad no nos impide, de todas formas, llevar a cabo un inventario de las áreas donde se concentran esas deficiencias.

Estas afectan, antes de nada, a los procedimientos utilizados para su elaboración, dentro de los cuales se aprecia un claro déficit de legitimidad, en la medida en que los referidos mecanismos suelen ser el resultado de una decisión exclusiva de los órganos de las sociedades que los impulsan, adoptada sin contar con la participación de los sujetos interesados y, en particular, de los trabajadores cuyos derechos se trata de asegurar o sus representantes, pese a que esta, además de reforzar su legitimación ante la sociedad, estaría en condiciones de favorecer su efectividad. Esta es una deficiencia solo superada por los acuerdos marco internacionales, que son suscritos, como es sabido, por las casas matrices de determinadas multinacionales, esencialmente europeas, y las principales federaciones sindicales mundiales de rama.

Un segundo ámbito en el que se advierten muchas veces deficiencias es el relativo a los derechos garantizados y su nivel de protección, puesto que la extensión del compromiso asumido por las empresas puede variar mucho de unas a otras en función de los riesgos que perciban, pudiéndose detectar incluso una cierta «selección» de los derechos cuya exigencia se refuerza, centrada normalmente en aquellos cuya vulneración puede ser percibida más negativamente por la sociedad, como la prohibición de trabajo infantil, frente a otros cuyo respeto es igualmente importante, como la libertad sindical o la prohibición de discriminaciones.

El grueso de los problemas se concentra, no obstante, en los sistemas de control de su cumplimiento por parte, sobre todo, de los proveedores y contratistas situados en destinos remotos. Como es sabido, estos sistemas se basan por lo general en la realización periódica de visitas y auditorías a los centros de trabajo, cuyo diseño trata de replicar el de los sistemas públicos de inspección. Estas auditorías, sin embargo, han mostrado tener una muy limitada capacidad de hacer frente a la complejidad de situaciones que pueden estar presentes al interior de los procesos globales de producción liderados por las empresas que las impulsan. Al extremo de que se ha llegado a decir que constituyen «un fiasco total».

No debemos perder de vista que la vigilancia de dichos procesos es una tarea sumamente difícil

y costosa, debido a que ha de llegar a las fábricas de una gran cantidad de empresas localizadas en una diversidad de países, no todas las cuales poseen un nexo jurídico directo con la matriz o sus filiales, ya que pueden operar como subcontratistas de los contratistas situados en el primer nivel. Pese a esto, las auditorias se restringen por lo general al primer anillo, sin que se adopten además acciones encaminadas a impedir que este se reproduzca hacia abajo o se exija a las empresas situadas en él que apliquen reglas similares a sus colaboradores. A esto debe añadirse que el método basado en la realización de visitas a las fábricas no es necesariamente el más idóneo para detectar las vulneraciones que pueden producirse dentro estas cadenas de producción. En contra de lo que suele pensarse, salvo casos extremos, estas no están representadas por la explotación infantil o el trabajo forzoso, presentes si acaso en los estratos más bajos, sino por prácticas generadas por la exacerbación de la competencia que caracteriza su funcionamiento incluso en los anillos superiores. Piénsese en las horas de trabajo excesivas, el abuso del trabajo extraordinario o la privación de los derechos de sindicación y negociación colectiva. Como es evidente, estas son actuaciones de muy difícil detección a través de una auditoria anual. En realidad, la única forma de acceder a su conocimiento, lo mismo que al de las infracciones del primer tipo, es ofreciendo un canal para la participación en el control de los trabajadores que las padecen y sus representantes. Los sistemas que favorecen esta participación, sin embargo, son muy escasos y no siempre eficaces.

El de la existencia de prácticas laborales abusivas a lo largo de las cadenas mundiales de suministro de las empresas multinacionales no es, de todas formas, un problema cuya solución dependa solo de una mejora puramente técnica de los mecanismos de control incluidos en los instrumentos de vigilancia social diseñados por estas empresas, puesto que en su raíz se sitúa la propia lógica que guía las prácticas de aprovisionamiento utilizadas por la mayor parte de dichas empresas. En realidad, como se ha puesto de manifiesto, situaciones como las destacadas no son sino el resultado, perfectamente predecible, de un modelo de negocio basado en la externalización de la producción a través de redes de subcontratación altamente flexibles, volátiles y sensibles a las diferencias de costes, que impera en la economía globalizada. Este es un modelo dentro del cual las multinacionales compiten ferozmente entre sí para satisfacer una demanda altamente variable y cada vez más exigente, tanto en términos de calidad como de precios, mediante imposición a sus proveedores de una triple exigencia: alta calidad a bajos costes, plazos reducidos de entrega y elevados niveles de flexibilidad.

No cabe duda que esta dinámica, como ponen igualmente de relieve los observadores más atentos de estas prácticas, socava en los hechos los esfuerzos que estas mismas empresas puedan estar realizando para mejorar las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro, en la medida en que fuerza a sus socios a responder a esas exigencias imponiendo a sus trabajadores, no solo bajos salarios y elevadas jornadas que compensen los reducidos precios que les son abonados, sino volúmenes excesivos de horas extraordinarias y formas precarias de contratación, que les permitan incrementar y reducir su producción conforme a las fluctuaciones de los pedidos. Asimismo, desalienta la inversión de recursos en la mejora de las condiciones de seguridad y las induce a debilitar la efectividad de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, dado el impacto positivo de su ejercicio sobre los salarios. Es más, la incita también a valerse de otras empresas y de trabajadores autónomos con el fin de ejercer sobre ellos una presión similar, con el consiguiente deterioro en cascada de las condiciones laborales, cuando no a recurrir al trabajo a domicilio y al empleo clandestino, dentro de los cuales pueden hacer su aparición el trabajo infantil y las formas modernas de esclavitud.

Visto lo anterior, no es difícil coincidir con quienes entienden que, si bien las fórmulas privadas de regulación transnacional impulsadas por las empresas multinacionales pueden contribuir a mejorar —más cuanto mejor diseñadas— el nivel de cumplimiento de los estándares de trabajo decente universalmente aceptados, no están en condiciones de aportar, por sí solas, una respuesta

integral a los inmensos desafíos laborales planteados por la globalización de los procesos de producción. De allí la necesidad de contemplarlas dentro de un enfoque más amplio. De verlas como parte de lo que se ha venido en denominar *estrategias integradas de regulación*, que contribuyan a suplir sus deficiencias y sirvan para avanzar hacia un modelo de mayor compromiso con los superiores costes que inevitablemente supone la garantía de condiciones laborales adecuadas en los todos los establecimientos a ellas asociados.

La cuestión es, por supuesto, cómo dar pasos en esta dirección, que permitan aprovechar en toda su extensión el indudable potencial que tienen los instrumentos de gestión laboral transnacional impulsados por las empresas multinacionales, superando las carencias y contradicciones en las que se encuentran actualmente sumidos.

Los elementos de la respuesta a esta pregunta, compleja como pocas, empiezan a dibujarse, no sin gran esfuerzo, en la última etapa. Estos giran en torno a dos estrategias que, pese a haber sido concebidas por separado, están en condiciones de rendir resultados especialmente relevantes de actuar de conjuntamente. La primera de estas estrategias busca incidir sobre la conformación interna de los referidos instrumentos, abogando por el perfeccionamiento de sus fórmulas de adopción y mecanismos de control, de un lado, y por la integración en su contenido de cláusulas que hagan posible la sostenibilidad económica de las condiciones de trabajo garantizadas, del otro. La segunda, por su parte, apunta a sus relaciones con los tradicionales instrumentos reguladores de naturaleza pública, con los que en principio carecen de conexión, tratando de construir sinergias normativas entre ambos con el fin de favorecer su difusión y perfeccionamiento, así como mejorar su efectividad. Como se podrá apreciar a continuación, la lógica subyacente es en ambos casos la misma: la *combinación o hibridación de esferas de intervención* (la laboral y la económica) e *instrumentos reguladores* (privados y públicos) en busca de un mismo objetivo: promover la sostenibilidad social de las cadenas mundiales de producción y el respeto de los derechos laborales en el mundo.

La puesta en marcha de la primera de tales estrategias pasa por dejar de concebir las vulneraciones de los derechos laborales en las cadenas de suministro como un problema achacable exclusivamente a los contratistas, susceptible de ser superado a través de la sola mejora de los mecanismos de control, para pasar a considerarlas como un fenómeno del que son responsables todos los integrantes de la cadena mundial de producción, incluida la propia multinacional. Es en función de esta consideración que se postula desde diversas instancias la necesidad de un mayor compromiso de las casas matrices con los estándares cuyo cumplimiento exigen, expresado a través de la inclusión de cláusulas que aseguren, al lado de estrictos controles, la creación de relaciones contractuales dotadas de una cierta estabilidad y precios para los encargos que hagan posible su viabilidad económica. La idea es avanzar hacia la inclusión en estos instrumentos, al lado de deberes de orden laboral para los proveedores, de compromisos relacionados con las *prácticas de compra* de estas empresas. Una opción que estaría en principio en conflicto con la lógica que guía la actuación de estas empresas, pero que no es de imposible plasmación. Abogar por el trabajo decente sin asumir los costes de su implantación e incluso adoptando decisiones económicas que lo hacen inviable, no es una opción sostenible, ni a corto ni a medio o largo plazo. Antes bien, es capaz de dar lugar a una multitud de problemas, como de hecho viene ocurriendo con muchas empresas que no consiguen colocarse al abrigo de estos pese a los esfuerzos de control desplegados.

También en el caso de la segunda de las estrategias antes referidas, el punto de partida debe estar representado por un cambio de enfoque. Esto es así porque su aplicación exige dejar de lado la idea de que nos encontramos ante instrumentos de naturaleza exquisitamente privada, cuya adopción y puesta en práctica deben ser el fruto de una decisión libre e incondicionada de las multinacionales. Frente a este planteamiento, es preciso poner de relieve que se trata de

herramientas que, dados sus fines, interesan a la sociedad en su conjunto, por lo que esta puede —e incluso debe— intervenir a través de las instituciones de carácter público con el fin de optimizar las posibilidades de protección de los derechos laborales a lo largo del espacio global que ofrecen. Es en función de esta idea, cada vez más extendida, que se postula la necesidad de una interacción entre estas formas privadas de gobernanza y los instrumentos normativos clásicos, en refuerzo de la eficacia del impacto regulador que solo a través de las primeras puede conseguirse a escala transnacional. La idea es, como afirman los diversos autores que han dado cuerpo a este planteamiento, promover la generación de «*sinergias entre el actor público y el privado*» en el marco de una «teoría integrada de la regulación», dentro de la cual se empleen «múltiples medidas reglamentarias» de uno y otro origen «de manera acumulativa y con el propósito de que puedan contrarrestar entre sí sus limitaciones». Es decir, integrar los mecanismos privados dentro de sistemas más amplios, que refuercen su exigibilidad y promuevan su eficacia, dando lugar a «fórmulas híbridas de gobernanza» o de «corregulación privado-pública», susceptibles de proyectar su aplicación y potenciar sus resultados.

Ambas estrategias, por lo demás, han empezado a encontrar espacios para su plasmación en la última etapa.

Así, la necesidad de dotar a los procesos globales de producción de dosis mayores de sostenibilidad, unida a la presión de las organizaciones de trabajadores de ambos extremos de las cadenas mundiales de producción, así como de la sociedad y los consumidores organizados, están permitiendo abrir el espacio para un nuevo modelo, más evolucionado, de responsabilidad social, del que empiezan a aparecer algunas muestras dignas de ser destacadas.

Son expresión de este nuevo modelo una serie instrumentos que en los últimos años han dado algunos pasos más respecto de sus precedentes, al atribuir a un conjunto sistemático de derechos laborales que va más allá de los proclamados como fundamentales por la Declaración de la OIT de 1998 el valor de reglas de obligado cumplimiento para todos los sujetos integrados en sus cadenas mundiales de producción, incorporando a las organizaciones representativas de los trabajadores en su diseño, adopción y el control de su aplicación, llegando incluso a incorporar previsiones dirigidas a garantizar su viabilidad económica. Los supuestos de este tipo son excepcionales, pero su presencia muestra la línea de tendencia más avanzada en lo que a su construcción se refiere. Entre todos ellos destacan especialmente dos.

El primero está representado por el *Acuerdo marco internacional sobre derechos humanos y laborales fundamentales en la cadena de producción de Inditex*, suscrito en 2007 y prorrogado con una relevante mejora de sus contenidos en 2014. Este acuerdo se distingue de sus precedentes por la singularidad de su enfoque sobre el control, al que se llegaría como resultado de una larga experiencia de cooperación con los sindicatos de la sede de la matriz, que puso de manifiesto las limitaciones de las auditorías periódicas para detectar a tiempo las violaciones más graves cometidas por los contratistas y sirvió para mostrar la aptitud de la intervención de los representantes de los trabajadores para suplir esta carencia y dotar de credibilidad a las medidas correctoras adoptadas. Es en función de ello que parte de considerar a «la libertad sindical» como «pieza fundamental para garantizar el cumplimiento sostenible y a largo plazo de todas las demás normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex». A lo que se añade el reconocimiento de una serie de deberes y prerrogativas sindicales de carácter instrumental hasta entonces no presentes en ningún acuerdo de esta naturaleza. Entre ellos los siguientes: a) el compromiso de Inditex de proporcionar a la federación sindical firmante y sus afiliados locales información completa sobre las fábricas que conforman su cadena de producción; b) el deber de los contratistas de permitir el acceso a esas fábricas a los representantes de esas organizaciones; y c) la obligación de las partes de intercambiar información sobre incumplimientos con el fin de aplicar medidas correctoras.

Se da lugar con ello a un sistema de vigilancia «desde la base» que está en condiciones de superar buena parte de las carencias de las fórmulas de auditoría al uso. Esto no debe conducirnos a perder de vista, de todas formas, las limitaciones de este acuerdo, en especial a los efectos de asegurar la sostenibilidad de las mejoras conseguidas con su aplicación. Desde este punto de vista, el seguimiento de algunos de los casos emblemáticos en los que la compañía consiguió poner freno a prácticas abusivas contando con la colaboración sindical pone de manifiesto que los cambios terminaron siendo efímeros, al no haber optado la misma por mantener los niveles previos de pedidos y ajustar el precio de los encargos al nuevo contexto.

La barrera marcada por las exigencias del modelo de negocio de las grandes empresas globales se romperá por vez primera luego de la tragedia humana acaecida en el edificio Rana Plaza de Bangladesh en 2013. La necesidad de reaccionar con contundencia frente a hechos tan graves, que afectaron a trabajadores de contratistas de un gran número de multinacionales de la moda, condujo a la suscripción poco tiempo después del *Acuerdo sobre la prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh* por treinta y nueve multinacionales europeas —a las que se añadirán luego muchas más, hasta superar los dos centenares— conjuntamente con IndustriALL y UNI, así como ocho sindicatos locales. Entre las novedades introducidas por este acuerdo, que comienzan por su alcance multilateral y su reconocida naturaleza «legalmente vinculante», hay que contar su vocación de operar como un instrumento real de mejora de las condiciones de seguridad de las fábricas textiles del país, con el fin de que «la industria de la confección de Bangladesh sea segura y sostenible». Un objetivo para el cual diseña un sistema independiente de inspecciones y evaluaciones de riesgos cuyas recomendaciones resultan obligatorias para los contratistas y mecanismos de formación preventiva, así como fórmulas de representación paritaria de los trabajadores, tanto en el órgano de gobierno del propio acuerdo como en los de gestión de la seguridad en cada empresa.

Lo que le confiere un carácter verdaderamente revolucionario es, no obstante, la decisión de incluir cláusulas reguladoras de las prácticas de compra de las empresas signatarias, dirigidas a asegurar la viabilidad económica de lo pactado. A estos efectos, el acuerdo establece, al lado del deber de las empresas de financiar las actividades derivadas de su aplicación en proporción a sus volúmenes de encargos, el compromiso de estas de negociar condiciones comerciales «que garanticen que es financieramente viable para la fábrica mantener los lugares de trabajo seguros», así como de «mantener relaciones comerciales de externalización a largo plazo en Bangladesh» mediante «volúmenes de pedidos comparables o superiores a los existentes el año anterior» al inicio del acuerdo «como mínimo durante los dos primeros años de vigencia» de este. Por vez primera se asume, de tal modo, que la garantía de condiciones laborales justas constituye una responsabilidad compartida de todos los integrantes de la cadena de suministro y no solo de los proveedores. Y que esa garantía exige asumir los costes consiguientes. Ha tenido que ser el temor a la repetición de un gran desastre como este el que permita la ruptura de esta barrera. A cuya superación han contribuido también el carácter multilateral del acuerdo y su alta densidad, que hacen posible que el aumento de costes resultante no suponga para ninguno de los participantes una desventaja competitiva frente a los demás.

De forma paralela a la aparición de estas experiencias pioneras, que están empezando a ser replicadas en la etapa más reciente, se ha producido también un proceso, tanto o más relevante, de *apropiación* y *reelaboración* por parte de las instituciones internacionales primero, y luego también de las de ámbito nacional, de la noción de *responsabilidad social empresarial*, hasta entonces de uso libre por las multinacionales, dirigido a dotarla de consistencia reguladora y proyectarla sobre el entero espacio de actuación de estas.

Expresión de la segunda de las estrategias a través de las cuales se trata de superar las limitaciones de los instrumentos privados de regulación transnacional emanados de la *praxis* de las

empresas multinacionales, este proceso ha tenido como resultado un *endurecimiento* o *densificación normativa* de dicha noción, que se expresa a través de la emergencia, ya en la presente década, de una importante «malla» de instrumentos, primero de ámbito internacional y luego también nacionales, que comparten dos rasgos básicos: su propósito de introducir pautas ordenadoras del comportamiento socialmente responsable de dichas empresas y el recurso para su diseño de dos conceptos clave, no utilizados antes en este ámbito: los de *debida diligencia*, como criterio de definición de esas pautas, y de *esfera de influencia*, como elemento delimitador de su radio de aplicación.

Este proceso se inicia con la aprobación en 2011 de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de las Naciones Unidas. El objeto de estos principios es establecer una base o marco dirigido a la prevención y reparación de las vulneraciones de los derechos humanos, incluyendo entre ellos los laborales de carácter fundamental, susceptibles de producirse como consecuencia del desarrollo de las actividades empresariales. Para ello prevé un conjunto de obligaciones y responsabilidades en cabeza de los Estados y las empresas que se articula en torno a tres pilares: la obligación de los primeros de proteger esos derechos, la responsabilidad de las segundas de respetarlos y el deber de ambos garantizar a las víctimas la reparación de los abusos. Dentro de este, la responsabilidad de las empresas se concreta no solo en el deber negativo de evitar «que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos», sino en la obligación positiva de «prevenir o mitigar» aquellas «directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlas», debiendo poner en marcha un «proceso de *debida diligencia*» con el fin de diseñar y aplicar todas las medidas necesarias para alcanzar ese doble efecto preventivo y reparador, así como rendir cuentas de sus resultados.

Los Principios Rectores recurren así a una noción proveniente del Derecho de Sociedades, como es la de *debida diligencia*, a través de la cual se apela al poder de actuación de los propios agentes económicos internacionales, con el fin de convertirla en la herramienta fundamental para asegurar el respeto de los derechos humanos, no solo en su espacio interno, sino en el de todas las empresas que contribuyan al desarrollo de sus actividades. Es decir, sobre sus cadenas mundiales de producción. Se recoge implícitamente de tal modo la noción de *esfera de influencia*, lanzada en el año 2.000 por el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas* como elemento definidor de los contornos de la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, con el fin de utilizarla como instrumento para proyectar la aplicación del deber de actuación diligente al espacio económico global. La confluencia, tanto de objetivos como de método, con los instrumentos privados desarrollados por las empresas multinacionales es aquí clara. Y, a la vista de esta, también la aptitud de los mecanismos susceptibles de ser puestos en marcha en aplicación de estos principios para desarrollar procesos globales dirigidos a asegurar el respeto de esos derechos.

Seguramente debido a este potencial es que el traslado al campo de los derechos humanos de la noción de *debida diligencia* ha tenido un gran éxito en los años sucesivos. Hasta poderse decir, como se ha hecho, que hoy es el estándar esencial de medición del cumplimiento por las empresas de sus obligaciones internacionales, además de un instrumento imprescindible para la gestión de los riesgos en materia de derechos humanos por parte de las mismas. Dan cuenta de ello todos los demás instrumentos internacionales dirigidos a encauzar la actuación de las empresas multinacionales, y en particular las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* y la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* de la OIT, que la recogen como eje de su diseño desde sus reformas de 2011 y 2017.

Puede, en consecuencia, coincidirse con quienes consideran que, mientras la labor de la OIT ha servido para marcar el objetivo de universalización de los derechos sociales, las Naciones Unidas han puesto sobre el tapete el medio para su puesta en práctica: el desarrollo de procesos de *debida diligencia*.

diligencia por parte de las empresas multinacionales, dirigidos a prevenir impactos negativos sobre esos derechos en sus procesos globales de producción. Antes que una desautorización de la dinámica de creación de normas privadas de aplicación transnacional por parte de las empresas multinacionales, esto supone la emergencia de un importante consenso en torno a la aptitud de la estrategia de utilización del poder privado de las mismas como el instrumento principal de garantía de los derechos laborales en el espacio global. De hecho, los dos acuerdos marco de marcado carácter innovador a los que se ha hecho referencia antes deben ser considerados formas privilegiadas de expresión de la actuación diligente de las empresas que los promueven. Lo que se busca ahora es proyectar esta exigencia hacia todas las empresas que realizan actividades generadoras de riesgos para los derechos protegidos. A la vez que dotar a sus formas de actuación de objetividad en cuanto a sus alcances y formas de plasmación. La lógica que a todo esto subyace no es otra, claro está, que la de la combinación o hibridación de instrumentos y técnicas reguladoras de carácter privado y público, con el fin de promover sinergias entre ellos.

La marcha triunfal de la noción de debida diligencia en el ámbito internacional ha servido, así pues, para convertir el método inicialmente puesto en marcha de forma espontánea por las empresas multinacionales, basado en la instrumentalización de su capacidad de control sobre los sujetos que se sitúan dentro de su esfera de influencia, en la herramienta fundamental para la garantía de los derechos humanos en las cadenas mundiales de producción. A la vez que ha permitido colocar sobre el tablero una serie de parámetros de carácter objetivo a los que estas empresas han de someterse, poniendo con ello fin a la indefinición reinante en el pasado. La universalización y densificación de la noción de responsabilidad social empresarial que de ello se deriva, sin embargo, es más de orden conceptual que normativo, toda vez que la puesta en marcha de los procesos de debida diligencia promovidos por los Principios Rectores continúa dependiendo de la decisión de estas empresas, por más que la valoración de su idoneidad se encuentre sujeta a criterios preestablecidos.

La capacidad de influencia de los instrumentos internacionales que sancionan la debida diligencia como parámetro de valoración de la actuación de las empresas multinacionales no se limita, sin embargo, al solo espacio de las empresas multinacionales. Estos principios aportan también una base a partir de la cual los distintos ordenamientos nacionales, en especial de los países sede de las casas matrices —así como los carácter supraestatal que los agrupan— pueden poner en marcha, a su vez, regulaciones dirigidas, bien a promover la puesta en marcha de procesos de diligencia debida, sirviéndose para ello de incentivos o de la creación de fórmulas de transparencia y rendición de cuentas, o bien incluso a hacerla exigible para las empresas que cumplan determinadas condiciones, dando lugar a procesos normativos de alcance extraterritorial por lo que al impacto de sus mandatos se refiere.

De hecho, el gran suceso alcanzado por los Principios Rectores en la escena internacional empieza a reproducirse en los espacios inferiores a través de la creación de una serie de novedosas intervenciones reguladoras de ámbito nacional o comunitario a través de las cuales se busca ofrecer un anclaje normativo dentro de un determinado ordenamiento a la noción de debida diligencia, con el fin de impulsar a través de su fomento o imposición, según los casos, el encauzamiento de las formas de ejercicio del poder de las empresas multinacionales sobre sus cadenas de valor hacia el respeto de un núcleo básico de condiciones justas de trabajo, dando lugar a *formas híbridas de gobernanza*, fruto de la combinación de modalidades de intervención públicas y privadas.

El presente número monográfico de *Trabajo y Derecho* busca dar cuenta de este proceso y de la manera como, a través de él, empieza a emerger una nueva manera de concebir la tutela de los derechos sociales en el espacio global, que coloca en el centro de su esfera de actuación a las propias multinacionales y el poder que estas expresan, pero que trata a la vez dotar de

consistencia a sus manifestaciones y convertir en exigible su ejercicio mediante su interacción con fórmulas de públicas de intervención y mecanismos de diálogo, participación y acuerdo con las instancias representativas de los sujetos implicados en estos procesos. Principalmente los trabajadores y sus organizaciones. El tiempo dirá si este novedoso modelo de regulación multinivel, caracterizado por la concurrencia de múltiples actores, ámbitos y fórmulas de regulación, cuya fuerza no radica en la capacidad reguladora de cada uno sino en el resultado que se consigue a través de la interacción y las sinergias de todos ellos, estará en condiciones de constituir una base sólida para la construcción de un *Derecho Transnacional del Trabajo de base híbrida y regulación multinivel*, como el que parece empezar a insinuarse de la multiplicidad de intervenciones de cuyas características e interacciones dan cuenta detenida las contribuciones de muy destacados estudiosos del fenómeno que aparecen en las páginas siguientes, que es una satisfacción poder compartir con nuestros lectores.

**WILFREDO SANGUINETI RAYMOND**

*Subdirector*