

GRUPO DE INVESTIGACIÓN “COMERCIO INTERNACIONAL Y TRABAJO”

-DOCUMENTO BASE-

Prof. Wilfredo Sanguinetti Raymond
Universidad de Salamanca *

SUMARIO: I. Marco teórico. 1. Premisa. 2. Trabajo y derechos en las cadenas mundiales de producción. 3. La construcción de fórmulas globales de gobernanza del mundo del trabajo. 4. La crisis sanitaria global y su impacto en la gobernanza de las cadenas mundiales de producción. II. Propuesta de temas para la discusión. 1. Normas e instrumentos internacionales. 2. Tratados de libre comercio. 3. Acción normativa de la OIT. 4. Instrumentos y políticas de la Unión Europea. 5. Normas estatales. 6. Instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales. 7. Impacto de la crisis sanitaria global. III. Formas de participación.

I. Marco teórico

1. Premisa

Contemplada desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, la reflexión en torno a la relación entre comercio internacional y trabajo no puede ser planteada sin tener en cuenta el profundo impacto que el proceso de expansión de los intercambios de mercancías y transnacionalización de los procesos de producción experimentado en los últimos años está teniendo sobre el marco de derechos tradicionalmente asignados a las personas que trabajan por las normas internacionales, las leyes nacionales y los convenios colectivos.

Desde este punto de vista, la reflexión jurídica sobre el nexo entre comercio internacional y trabajo coincide con la reflexión sobre el grado de efectividad que puede ser atribuido a ese marco regulador a la hora de ser aplicado a un contexto económico y productivo muy distinto de aquel para el cual fue concebido y la manera como ha de articularse la regulación de los derechos de los trabajadores esta etapa, con el fin de asegurar a todos un nivel de tutela coherente con su dignidad como personas y las reglas básicas de civilización vigentes, plasmadas en las normas internacionales del trabajo y los convenios en materia de derechos humanos.

Lo anterior no solo exige prestar atención a los instrumentos desarrollados en el pasado, sino también a aquellos otros que vienen construyéndose con ese propósito a nivel global en la última etapa. No debemos perder de vista que nunca como en las últimas décadas ha existido una preocupación mayor por la vigencia universal de los derechos laborales, ni nunca como

* Además de sintetizar el punto de vista y las propuestas de su autor sobre el tema objeto de investigación, el documento recoge las observaciones sobre el papel de los tratados de libre comercio que le fueron remitidas por la profesora Marley Weiss.

ahora ha tenido lugar un proceso más intenso de construcción de herramientas nuevas dirigidas a garantizar esa vigencia. El resultado ha sido la aparición de una amplia gama de instrumentos reguladores desconocidos o poco utilizados en el pasado, emanados de una diversidad de instituciones y sujetos, tanto públicos como privados, todos los cuales buscan proyectar la garantía de un núcleo básico de derechos laborales, coincidente en lo esencial con los proclamados como fundamentales por la OIT, antes que a un determinado territorio estatal, al universo de las cadenas mundiales de producción lideradas por las empresas multinacionales.

De hecho, el número y la variedad de estos instrumentos, así como su potencial regulador, se han mostrado lo suficientemente significativos en los últimos años como para considerar que el eje propulsor del respeto de los derechos laborales en el mundo se ha desplazado, del casi total monopolio de la acción normativa de la OIT, hacia la construcción de fórmulas de colaboración entre esta y las nuevas formas de gobernanza emergentes en la última etapa.

Partiendo de esta constatación, el trabajo de nuestro grupo de investigación se propone llevar a cabo un análisis de la aptitud de esas nuevas fórmulas reguladoras para ofrecer respuestas adecuadas a los desafíos planteados al mundo del trabajo por el nuevo escenario económico y productivo resultante del proceso de globalización. A la vez, buscará determinar si su interrelación con las clásicas fuentes nacionales e internacionales de construcción del Derecho del Trabajo es capaz de aportar elementos útiles para la construcción de un sistema integrado de regulación de las relaciones de trabajo de alcance transnacional, dirigido a asegurar un núcleo básico de condiciones laborales equitativas en el espacio global.

No será ajeno a este análisis, por último, la valoración del impacto que la crisis sanitaria global ocasionada por el virus COVID-19 puede ejercer sobre el funcionamiento de las cadenas mundiales de producción y los instrumentos dirigidos a regular el trabajo dentro de ellas. En este caso, lo fundamental será determinar si esta crisis está en condiciones de dar lugar a un repliegue de estas cadenas y a un retroceso de esos instrumentos o la dinámica puesta en marcha en los últimos años es lo suficientemente consistente como para resistir estas presiones.

2. Trabajo y derechos en las cadenas mundiales de producción

En una realidad como la imperante a lo largo del siglo XX, cuando predominaron las economías protegidas frente a la competencia exterior, los Estados podían regular con razonable efectividad las condiciones laborales que debían respetarse en sus territorios.

Esta situación ha cambiado como resultado de la consolidación de la *empresa multinacional* como actor privilegiado del proceso de globalización y la adopción por esta de una nueva estructura, caracterizada por la sustitución de su tradicional arquitectura vertical por fórmulas modulares de articulación, basadas en la creación de relaciones de naturaleza societaria o contractual con una amplia gama de sujetos ubicados en una diversidad de localizaciones, elegidas en función de sus ventajas comparativas y no del destino final de sus productos. Emergen así las *cadenas mundiales de producción*, suministro o valor, como fórmula privilegiada de organización del moderno capitalismo, que permite a estas empresas liderar procesos de producción de dimensión planetaria maximizando las oportunidades de beneficio abiertas por la globalización y sin asumir ningún tipo de responsabilidad por las condiciones en las que se desarrollan dichos procesos o sus efectos sociales.

La formación de las cadenas mundiales de producción se ha visto enormemente favorecida por los *tratados de libre comercio* (TLC) suscritos en las últimas décadas. Antes que como

simples pactos de liberalización de los intercambios de mercancías, estos han operado en los hechos como acuerdos dirigidos a facilitar el funcionamiento de estas cadenas, al hacer posible la movilidad transfronteriza para la producción de un mismo bien o servicio e introducir límites a la presión regulatoria estatal.

De acuerdo con la teoría económica convencional, la formación de cadenas mundiales de producción favorece una creciente integración productiva y comercial, que es capaz de generar beneficios para todos sus integrantes. Un examen atento de su forma de operar permite apreciar, sin embargo, que estas cadenas encierran relaciones de poder marcadamente asimétricas, cuyas consecuencias sobre las economías y los trabajadores, tanto de los países menos desarrollados como de los de mayor desarrollo relativo, han sido caracterizadas, dada su ambivalencia, como generadoras de un *crecimiento empobrecedor*.

En la base de este contradictorio resultado se sitúa la singular lógica que caracteriza la distribución geográfica de las actividades de estas cadenas. Una lógica que conduce a situar las actividades de mayor valor añadido, coincidentes con las fases inicial y final de los procesos de producción, en los países de capitalismo avanzado. Y a desplazar las demás, más fácilmente sustituibles y con mayor posibilidad de ajuste de sus costes laborales, a los países de menor desarrollo. El efecto del despliegue sobre el terreno de esta suerte de parábola invertida, que ha merecido la sarcástica denominación de “curva de la sonrisa”, es el siguiente: de un lado, la creación de nuevas oportunidades para el crecimiento económico y el empleo en los países emergentes; pero, del otro, una intensa presión sobre las empresas colaboradoras situadas en estos países para que contraten sus actividades a costes cada vez más reducidos y condiciones más exigentes, cuyo saldo en términos laborales suele ser el siguiente: bajos salarios asociados a elevados estándares de calidad, formas precarias de contratación, extensas jornadas, lugares de trabajo inseguros y hostilidad hacia el fenómeno sindical. Unas consecuencias negativas que se potencian en los sucesivos eslabones de estas cadenas, pudiendo llegar incluso al trabajo forzoso o la explotación infantil, como denuncia la OIT en su *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro* de 2016.

Las consecuencias no son tampoco positivas para los trabajadores situados en los países desarrollados, ya que la forma de actuación de estas cadenas no solo favorece la deslocalización de numerosos puestos de trabajo, sino que ejerce una fuerte presión a la baja sobre las condiciones laborales de los puestos que permanecen en su ubicación inicial, dirigida a evitar su desplazamiento a destinos remotos.

El saldo de la globalización de los procesos productivos y la liberalización comercial promovida por los TLC ha sido, de tal modo, una mejora relativa y limitada del nivel de los trabajadores de algunos países en desarrollo, a costa del estancamiento o la reducción del nivel de los trabajadores de los países desarrollados.

3. La construcción de fórmulas globales de gobernanza del mundo del trabajo

Los descritos son efectos negativos que no han podido ser evitados por las escasas cláusulas de contenido laboral incluidas en los TLC. Y que tampoco pueden enfrentados con eficacia por los ordenamientos nacionales, puesto que la cada vez mayor irrelevancia de la dimensión territorial dentro de los procesos de producción trae consigo una correlativa irrelevancia de la legislación estatal, tanto de los Estados sede como de los de destino de las actividades de las multinacionales. Sin que las normas internacionales del trabajo emanadas de la OIT puedan

remediarlo, al depender su aplicación también del poder de los Estados. El resultado es un notorio *déficit de gobernanza* de los procesos globales de producción.

La respuesta a este déficit de gobernanza, que impide una distribución equitativa de los beneficios de globalización, no pasa por un retorno al estado de cosas anterior, a estas alturas dudosamente posible. Ni tampoco por la introducción de barreras arancelarias capaces de promover la desintegración de las cadenas mundiales de producción, de muy negativas consecuencias especialmente para los trabajadores. Frente a esta clase de respuestas, es más razonable plantearse la necesidad de dar pasos hacia una regulación más equilibrada, completa y eficaz de los intercambios comerciales y las actividades de las empresas multinacionales.

Ello precisa de la construcción de formulas reguladores innovadoras tanto en el terreno de los TLC como en el ámbito de los procesos globales de producción. El objetivo sería en ambos casos el mismo: poner límites a la pulsión de mercado que impulsa a las multinacionales a obtener el mayor provecho posible de la libre localización de sus actividades, mediante la introducción de dos clases de medidas: a) la inclusión de garantías que traten de equilibrar desde el punto de vista laboral los procesos de liberalización comercial y b) el establecimiento de una base de protección que, a modo de *garantía laboral universal* basada en los estándares de trabajo decente impulsados por la OIT, deba ser aplicada a todas las actividades desarrolladas dentro de cadenas de producción de dichas empresas.

El perfeccionamiento de los TLC debería pasar por la inclusión de mejoras de la protección de los trabajadores migrantes y por el reforzamiento de las garantías del respeto de los derechos fundamentales del trabajo por las legislaciones de los países participantes. Elementos básicos a los que podría sumarse la posibilidad de incluir reglas en materia salarial que busquen desalentar el interés de los Estados de mantener bajas las retribuciones para recibir inversiones e incrementar el empleo, como se ha hecho en el *TLCAN 2.0*. Igualmente resultaría conveniente revisar la exigencia de probar que la violación de las obligaciones laborales incluidas en estos tratados supone “un curso de acción o inacción sostenido o recurrente” capaz de afectar al comercio. La completa inclusión en los TLC de estas medidas supondría, sin embargo, un replanteamiento de su rol de facilitación del funcionamiento de las cadenas mundiales de producción, que es capaz de generar no pocas resistencias y dificultades de carácter político.

Lo anterior deja como principal opción de futuro la regulación del trabajo al interior de las cadenas de producción de las empresas multinacionales.

El impulso de una regulación de este tipo, sin embargo, plantea también grandes dificultades, en la medida en que no existe hoy ningún poder distinto al poder de las propias empresas que crean y dirigen estas cadenas, ni estatal ni internacional, que sea capaz de replicar su estructura transnacional y someterlas de manera unificada a su jurisdicción.

La única manera de dar pasos hacia la garantía de un piso de derechos laborales aplicable al conjunto de los procesos globales de producción liderados por las empresas multinacionales es, por ello, tratando de instrumentalizar ese poder centralizado de decisión, que ejercen las casas matrices en beneficio propio mediante la imposición de exigentes condiciones a sus socios comerciales, con el fin de convertir estas cadenas, simultáneamente, en *cadenas mundiales de control* o incluso en *cadenas mundiales de mejora* de las condiciones laborales de todas las personas que trabajan dentro de ellas.

Este es, de hecho, un camino que lleva buen tiempo recorriéndose. Surgido como respuesta ante la presencia de condiciones aberrantes en algunas cadenas de producción, desde finales del pasado siglo asistimos a un *proceso de asunción espontánea de funciones reguladoras a escala transnacional* por los órganos de dirección de dichas empresas, dirigido a la creación, a partir del poder corporativo o contractual que estas ejercen sobre sus filiales y sociedades colaboradoras, de una serie de reglas de conducta laboral aplicables a sus procesos globales de producción. Al extremo de poderse afirmar que hoy no existe ninguna multinacional que no cuente con algún compromiso de respeto de estándares sociales aplicable al conjunto de sus actividades, se trate de su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de una declaración o código de conducta dirigido a sus proveedores y contratistas o de un acuerdo marco internacional suscrito con una federación sindical mundial.

El balance de la aplicación de estos instrumentos no es todo lo satisfactorio que cabría esperar. Los estudios disponibles demuestran que, si bien han servido para frenar los abusos más notorios, como la explotación infantil, y han favorecido mejoras en algunas áreas, como la salud y la seguridad, las restantes condiciones de trabajo y el respeto de los demás derechos fundamentales, y en particular la libertad sindical, no han mejorado significativamente en los últimos años. Esto se debe en parte a deficiencias en sus sistemas de control. La razón de fondo se encuentra, no obstante, en el modelo de negocio basado en la externalización de la producción a través de redes de subcontratación muy sensibles a las diferencias de costes que impera en muchos sectores, que induce a las multinacionales a imponer a sus colaboradores precios y condiciones que hacen económicamente inviable el trabajo decente.

No parece que estas limitaciones deban conducirnos a prescindir de estos instrumentos, dada su innegable capacidad de impacto transnacional, sino más bien a contemplarlos como parte de un enfoque más amplio, que sea capaz de suplir sus deficiencias y avanzar hacia un modelo de mayor compromiso de las multinacionales con los superiores costes que inevitablemente supone la garantía del trabajo decente en sus procesos globales de producción. Esto exige la adopción de una doble estrategia de *combinación o hibridación*, tanto de *esferas de intervención* (entre la laboral y la económica), como de *instrumentos reguladores* (públicos y privados), de la que empiezan a registrarse también importantes manifestaciones.

Muestra del avance de la primera de estas estrategias es la presencia de una serie de instrumentos privados que, o bien incluyen fórmulas de control basadas en la participación de los trabajadores y sus representantes, como sucede con el *Acuerdo Marco Global de Inditex*, o bien regulan las prácticas de compra de las multinacionales con el fin de asegurar una relación más sostenible con sus contratistas, conforme ocurrió con el *Acuerdo sobre la prevención de incendios y seguridad en la construcción de Banladesh*.

Expresión de la segunda estrategia es la emergencia de una importante red de instrumentos internacionales, todos alineados en torno a las nociones de *debida diligencia* y *esfera de influencia*, a través de los cuales se trata encauzar el poder de las multinacionales, con el fin de convertirlo en el instrumento fundamental para garantizar el respeto de los derechos humanos –incluyendo dentro de estos los laborales– en el espacio económico global. El punto de arranque se encuentra en la aprobación en 2011 de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de las Naciones Unidas, cuyo propósito es favorecer la prevención y reparación de las vulneraciones de los referidos derechos que puedan producirse con ocasión de las actividades de dichas empresas mediante la previsión de una serie de obligaciones, tanto en cabeza de los Estados como de las mismas, que se concretan, tratándose de estas, en el

cuádruple deber de “*identificar, prevenir, mitigar y responder*” de los efectos adversos ocasionados por sus actividades, mediante el desarrollo de “procesos de debida diligencia”.

La noción de debida diligencia, a través de la cual se apela al poder de los propios agentes económicos, ha terminado así por convertirse en el estándar internacional de medición del cumplimiento por las empresas multinacionales de sus obligaciones en materia de derechos humanos. Muestra de ello es el alineamiento en torno a ella de los demás instrumentos internacionales dirigidos a encauzar la actuación de estas empresas. Particularmente de las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, que a la recogen desde 2011, y la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* de la OIT, que lo hace partir de 2017.

El consenso alcanzado en torno a esta noción, así como a su aplicación al completo espacio de las cadenas de producción de dichas empresas, identificado en estos instrumentos a través de la noción de esfera de influencia, han servido de base para la posterior aprobación de una serie de normas, tanto de fuente comunitaria europea como Estatal, dirigidas a promover la puesta en marcha de procesos de debida diligencia por las grandes empresas o incluso a imponerla.

Muestras de lo primero son la *Directiva 2104/95/UE*, que obliga a los Estados miembros de la Unión Europea a establecer un deber de información sobre estas cuestiones en cabeza de las grandes empresas, y tres normas estatales, la californiana *Ley de transparencia en las cadenas de suministro* de 2010, la británica *Ley sobre la Esclavitud Moderna* de 2015 y su homónima australiana de 2018, que hacen lo propio respecto de la prevención del trabajo forzoso. El paso hacia la creación de un auténtico *deber de diligencia* lo dará, finalmente, la *Ley sobre el deber de vigilancia de las casas matrices y empresas que ejercen el control*, aprobada en Francia en 2017.

Estos precedentes –y en especial el último– ponen de manifiesto que el camino que va *de la voluntariedad a la exigibilidad* de una actuación diligente en materia de derechos humanos por parte de las empresas que se sitúan al frente de procesos globales de producción ha empezado ha recorrerse, siendo muy relevantes las instituciones que, como el *Parlamento Europeo* y el *Consejo de Europa*, abogan por su extensión. Una opción que se encuentra prevista también en el segundo borrador de un *Instrumento internacional jurídicamente vinculante dirigido a regular las obligaciones y responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos*, promovido por las Naciones Unidas.

A la luz de lo indicado hasta aquí es posible afirmar que la regulación del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales es hoy, antes que una utopía, una realidad en proceso de construcción, expresión de una nueva manera de concebir la protección de los derechos sociales en el espacio global, que coloca en el centro el poder de actuación de dichas empresas, pero que busca a la vez dotar de coherencia a su ejercicio y hacerlo exigible mediante su interacción con fórmulas públicas de regulación. El resultado es un *nuevo tipo mixto de gobernanza global del mundo del trabajo*, basado en la interacción de fuentes de diversa naturaleza, cuya fuerza no radica tanto en la capacidad reguladora de cada una, como en el resultado que puede ser conseguido a través de la interacción de todas.

Avanzar en la construcción de esta suerte de *Derecho Transnacional del Trabajo de base híbrida y regulación multinivel* exige definir si bastan las fórmulas promocionales más utilizadas hasta el momento o es preciso profundizar en el empleo de sistemas de diligencia debida

obligatoria e incluso introducir una regulación que responsabilice a las empresas multinacionales por el incumplimiento de su deber de actuar con diligencia.

4. La crisis sanitaria global y su impacto en la gobernanza de las cadenas mundiales de producción

La crisis sanitaria global generada por la expansión del virus COVID-19 está teniendo un profundo impacto sobre las cadenas mundiales de producción de numerosos sectores, expresado en cancelaciones de pedidos, a veces sin pago de lo ya producido, cierres de fábricas y despidos o suspensiones de grandes grupos de trabajadores. La situación es más grave si se tiene en cuenta que el modelo de negocio basado en la reducción de los costes de producción sitúa en muchos casos a los trabajadores y contratistas en una posición de gran vulnerabilidad.

Considerar, a partir de esta constatación, que el futuro vendrá marcado por la desarticulación de estas cadenas o por un retorno a las fórmulas voluntaristas de responsabilidad social, parece aventurado. Aunque seguramente aumentarán las presiones estatales en favor del mantenimiento de una mayor capacidad productiva en ciertas actividades, no resulta probable que esto conduzca a una renacionalización de los procesos de producción. De igual modo, los avances dados en la configuración de las fórmulas de garantía de los derechos sociales a nivel global son a estas alturas lo suficientemente consistentes como para considerar muy incierto su abandono. Antes bien, es probable que el actual estado de cosas sirva para alertar sobre la necesidad de construir cadenas de suministro menos frágiles y más sostenibles desde el punto de vista económico y social, abriendo un espacio mayor para la introducción de compromisos en esta dirección. La reciente suscripción del *Acuerdo Global COVID-19: Acción en la industria Mundial de la Confección* constituye una primera manifestación de esta posible tendencia.

Aún así, es indudable que la crisis sanitaria puede dar lugar, al menos en el futuro cercano, a una ralentización del ritmo de avance en la garantía del trabajo decente en las cadenas de suministro y quizá también a una paralización de las iniciativas dirigidas a imponer a nivel legislativo sistemas de debida diligencia. Aunque es probable también que estas últimas puedan avanzar de la mano de políticas de condicionalidad social asociadas a la recepción de medidas de apoyo estatal. El escenario es a partes iguales, así pues, preocupante y esperanzador.

II. Propuesta de temas para la discusión

Las labores del grupo de investigación se iniciarán en un momento crucial para el futuro de la gobernanza del trabajo en la economía global. Luego de un largo proceso de gestación, contamos hoy con un importante número de instrumentos dirigidos a hacer posible la garantía de un núcleo de condiciones laborales justas en las cadenas de producción lideradas por las empresas multinacionales. La relación entre comercio internacional y trabajo empieza así a evolucionar, de forma lenta pero ya perceptible, hacia un nuevo escenario, marcado por un juego más equilibrado entre las reglas de la libre competencia y las exigencias de la sociabilidad.

En estas condiciones, si bien la discusión dentro del grupo estará abierta al planteamiento todo tipo de cuestiones de alcance general, incluyendo las relacionadas con las causas del actual déficit global de trabajo decente, la propuesta de temas para la discusión que se realiza a continuación centra la atención en el análisis de cada uno de los tipos de instrumentos que vienen construyéndose y las sinergias que pueden establecerse entre ellos, con el fin de realizar un balance de sus fortalezas y debilidades y elaborar propuestas que contribuyan a promover su

efectividad. A esto se suma un apartado final dirigido a valorar la incidencia de la actual crisis sanitaria sobre el conjunto.

En función de lo anterior, se proponen los siguientes ejes y temas de discusión:

1. Normas e instrumentos internacionales

- ¿Considera que la noción de debida diligencia promovida por diversos instrumentos internacionales constituye una herramienta apta para promover la puesta en práctica procesos eficaces de garantía de los derechos laborales a escala transnacional por las empresas multinacionales?
- ¿Qué papel asigna dentro de la gobernanza global del mundo del trabajo al proceso de elaboración de un instrumento internacional sobre las obligaciones y responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos? ¿Qué contenidos debería incluir para cumplir un rol eficaz en este campo? ¿Cree viable su aprobación?
- ¿Cuál es el espacio de los instrumentos internacionales antes referidos en la construcción de una disciplina transnacional de las relaciones de trabajo? ¿Cuál será su impacto sobre el sistema tradicional de fuentes del Derecho del Trabajo?

2. Tratados de libre comercio

- ¿Considera que la inclusión de cláusulas laborales en los TLC constituye un mecanismo útil para la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de producción?
- ¿Qué efectos han tenido las cláusulas laborales incluidas en los TLC suscritos por su país? ¿Han contribuido a mejorar la protección de los trabajadores?
- ¿Qué cambios considera que deberían hacerse en el diseño actual de las cláusulas laborales y sus procedimientos de control para potenciar su eficacia?
- ¿Es partidario de incluir en los TLC cláusulas que impongan a los países signatarios el deber de exigir a las empresas una actuación diligente en materia de derechos laborales?
- ¿Cree conveniente que se incluyan en los TLC disposiciones sobre salarios?

3. Acción normativa de la OIT

- ¿Cuál debe ser en su opinión la orientación de la acción de la OIT en la presente etapa? ¿Entiende que debe limitarse a cumplir un rol de difusión de conocimientos, formación y promoción o convendría que desarrolle también una actividad normativa?
- ¿Cree necesaria la aprobación de un convenio internacional dirigido a regular el trabajo en decente en las cadenas mundiales de producción o son suficientes los convenios existentes? ¿Qué contenido debería tener ese convenio, de considerarlo necesario?
- ¿Qué relación existe entre las declaraciones y convenios de la OIT y los instrumentos internacionales que buscan promover la debida diligencia en el desarrollo de las actividades empresariales?
- ¿Y entre esas declaraciones y convenios y los instrumentos privados de gestión laboral transnacional creados por las empresas multinacionales?

4. Instrumentos y políticas de la Unión Europea

- ¿Qué eficacia ha tenido en su país la Directiva sobre información no financiera? ¿Cree que basta con este instrumento para promover una actuación diligente por parte de las grandes empresas europeas?
- ¿Considera necesaria la aprobación de una directiva comunitaria que regule la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos? ¿Con qué contenidos?
- ¿Qué otras medidas o iniciativas podría adoptar la Unión Europea con ese fin?

5. Normas estatales

- ¿Considera que los Estados sede de las casas matrices de las empresas multinacionales deberían adoptar medidas legislativas dirigidas a promover o imponer la adopción por parte de estas de medidas de control de sus cadenas mundiales de producción?
- ¿Cuál debería ser el contenido de esas normas? ¿Deberían ser normas promocionales, creadoras de obligaciones de información o de imposición de un deber de vigilancia sobre dichas cadenas? ¿Qué ventajas posee en su opinión cada uno de estos sistemas?
- ¿Existen en su país normas o iniciativas en marcha que persigan alguno de esos objetivos?
- ¿Cree viable jurídicamente la regulación por el Derecho de los países sede de supuestos de responsabilidad de las casas matrices por falta de diligencia en el control de las actividades de las empresas colaboradoras? ¿Cuál podría ser su contenido?
- ¿Qué papel deberían cumplir las normas de los países de destino de las actividades de las empresas multinacionales? ¿Qué relación deberían mantener con las normas de los países sede y las iniciativas puestas en marcha por las empresas multinacionales?

6. Instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales

- ¿Cuáles son en su opinión las principales fortalezas y debilidades de estos instrumentos? ¿Qué medidas podrían adoptarse para superar estas últimas?
- ¿Conoce ejemplos de buenas prácticas en materia de control de las cadenas mundiales de producción? ¿Cuáles son sus características más relevantes?
- ¿Qué espacio debe asignarse a los trabajadores y sus representantes a nivel internacional, nacional y local en el diseño y la aplicación de estas iniciativas?
- ¿Qué mecanismos considera que pueden contribuir de manera más eficaz a la mejora del control sobre el terreno de la aplicación de estos instrumentos?
- ¿Cree posible y aconsejable la inclusión en estos instrumentos de cláusulas que regulen las prácticas de compra de las empresas?
- ¿Considera viable la puesta en marcha de iniciativas privadas de carácter multilateral dirigidas a promover el trabajo decente en sectores y países determinados? ¿Qué condiciones deberían cumplir estas? ¿Debería la OIT desempeñar un papel relevante en su promoción?
- ¿Cuál es en su opinión la relación entre estos instrumentos y las normas internacionales del trabajo? ¿Son estos capaces de realizar una contribución relevante a su aplicación?

- ¿Qué vínculo existe entre estos instrumentos y la legislación interna de los países de destino de las actividades de las empresas multinacionales? ¿Cree que contribuyen a su eficacia?

7. Impacto de la crisis sanitaria global

- ¿Cree que la crisis sanitaria pone en cuestión los presupuestos con los que ha venido afrontando la tutela de los derechos asociados al trabajo en el espacio económico global?
- ¿Entiende que la dicha crisis ralentizará el ritmo de avance del trabajo decente en las cadenas mundiales de producción o considera que servirá más bien para avanzar hacia un modelo de negocio que tenga más en cuenta las necesidades de los contratistas y trabajadores?
- ¿Qué medidas deberían adoptarse para lograr un diseño más sostenible de estas cadenas desde el punto de vista económico y social? ¿Cree conveniente la adopción de acuerdos que regulen las prácticas de compra de las multinacionales?
- ¿Qué papel pueden cumplir los Estados sede de las grandes empresas en esta transformación?

III. Formas de participación

Está previsto que este documento sea remitido en sus versiones en lengua castellana e inglesa a las asociaciones nacionales por la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con el fin de que lo difundan entre sus miembros, invitándolos a participar en las actividades del grupo de investigación.

Dicha participación podrá realizarse tanto a título individual como en representación de la asociación a la que se pertenece.

La contribución de quien actúe como representante de una asociación adoptará, en la medida de lo posible, la forma de un informe nacional sobre la materia objeto de investigación.

Las contribuciones individuales de los participantes en el grupo podrán estar referidas al conjunto de los temas propuestos, a uno en particular o incluso a alguna de las cuestiones específicas sobre las que se solicita opinión.

Salamanca, 29 de abril de 2020