



# LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

---

María Katia García Landaburú



1. Una aproximación a los derechos humanos laborales y a las cadenas mundiales de suministro.
2. Principales efectos de la globalización en el mundo del trabajo y rol de las empresas multinacionales.
3. Instrumentos creados para asegurar el respeto de los derechos humanos laborales por parte de las empresas multinacionales.
4. Conclusiones.



# UNA APROXIMACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y A LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO



## **DERECHOS HUMANOS LABORALES**

Derechos reconocidos en instrumentos internacionales de derechos humanos.

## **CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO**

“Toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios”, sea mediante filiales o a través de proveedores y empresas subcontratadas (OIT).



# LA DIFÍCIL GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO



## **EFFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

Países desarrollados: descentralización de actividades (riesgo de deslocalización).

Países en vías de desarrollo: formas de contratación temporal, bajas remuneraciones, etc.

## **LA EMPRESA MULTINACIONAL (EMN) COMO SUJETO ESPECIALMENTE CAPAZ DE GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES**

Empresas capaces de conocer a los integrantes de su cadena global de producción y exigirles la observancia de ciertas reglas (presión comercial).



# INSTRUMENTOS CREADOS PARA ASEGURAR EL RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES



## INSTRUMENTOS NO VINCULANTES IMPLEMENTADOS POR ORGANISMOS INTERNACIONALES

- **Directrices de la OCDE:** 1976, última revisión 2023 (Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable).

Característica: Puntos Nacionales de Contacto.

- **Declaración Tripartita sobre EMN de la OIT:** 1977, última enmienda 2022.

Principios sobre empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, relaciones de trabajo.

- **Principios Rectores de la ONU (2011):** 31 principios para la protección de los recursos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

Exigencia a las empresas de un proceso de diligencia debida.



## IMPLEMENTACIÓN DE INSTRUMENTOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y OTROS SUJETOS PRIVADOS

- Transparencia: informes de sostenibilidad.
- Comercialización de productos o servicios: etiquetado social.
- Sistema de gestión: auditorías sociales y certificaciones.
- Declaración de principios de la empresa:
  - Instrumento unilateral: Códigos de conducta.
  - Instrumentos negociados:
    - . Acuerdos marco globales (suscritos por una EMN y la federación sindical internacional del sector en el que desarrolla actividades).
    - . Acuerdos multilaterales: *Accord* de Bangladesh.



## EL REPOSICIONAMIENTO DE LOS ESTADOS Y LA CREACIÓN DE NORMAS CON EFECTO INCLUSO FUERA DE SUS FRONTERAS

- Tipos de normas, según el modelo de intervención de los Estados, en función a las obligaciones que se imponen a las empresas (Sanguineti y Vivero):
  - . Normas que imponen ciertos niveles de información (p.e. Ley de Transparencia de la Cadena de Suministro de California, 2010).
  - . Normas que imponen ciertos procesos de diligencia debida (p.e. Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil de los Países Bajos, 2019).
  - . Normas con mayor intensidad reguladora (p.e. Ley francesa sobre el deber de vigilancia, 2017).
- Directiva europea de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (Directiva 2023/1027, publicada en 2024).



# CONCLUSIONES

- Efectos de la globalización en el mundo del trabajo: no muy positivos.
- Capacidad de las EMN de convertir sus cadenas de suministro en “cadenas mundiales de control”.
- Nueva fase: aprobación de normas que imponen obligaciones a las empresas que van más allá de su personalidad jurídica, para que procuren evitar la vulneración de derechos humanos laborales.