

Una aproximación al contenido de la responsabilidad social desde la perspectiva jurídica

An approach to the Subject of Social Responsibility from the legal perspective

Daniela Bardel
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina
danielabardel@gmail.com

Recibido: 07/03/2020

Aceptado:27/08/2020

Resumen: En el presente trabajo se analiza el contenido de la responsabilidad social (RS) desde una perspectiva jurídica y específicamente aplicado a las personas jurídicas del Derecho Privado. Partimos de entender el contenido de la RS como ámbito material del sistema jurídico, no obstante, su parcial ubicación actual en otros sistemas (como el ético o económico), producto de la “laguna” en el sistema jurídico transnacional.

Nos planteamos dos objetivos, de un lado delinear los caracteres generales que presenta el contenido, porque de ello se deriva la relación con el sistema jurídico. De otro lado, analizar el contenido mediante el análisis de un supuesto de aplicación de la RS, como es el caso de la cadena de suministro.

La metodología utilizada parte del marco de la Teoría Trialista del Derecho -desarrollada por Werner Goldschmidt- y se basa en el estudio del contenido que establece una de las principales fuentes de la RS, esto es los códigos de conducta surgidos de organismos internacionales. Los datos serán tomados de fuentes indirectas que arrojan resultados en base a estudios de tipo empírico. Asimismo, nos valemos de doctrina jurídica e investigaciones de otras disciplinas.

Palabras claves: responsabilidad social, contenido, análisis jurídico.

Abstract: In this work we analyze the subject of social responsibility (SR) from the legal perspective and specifically applied to private legal entities. We should start by understanding the subject of SR as a material domain of the legal system, despite its current partial location in other systems (such as the ethical or economic), as a result of the “gap” in the transnational legal system.

We set ourselves two goals: firstly, to outline the general characteristics of the subject, since the relationship with the legal system stems from here. Secondly, to establish the contents by analyzing an application assumption, such as the supply chain.

The methodology used is within the framework of the trialist theory of law (Werner Goldschmidt) and is based on the subject determined by the one of the main sources of SR, namely codes of conduct of international organizations. The information will be taken from indirect sources that yield results based on empirical studies. We also make use of doctrine and research from other disciplines.

Key words: social responsibility, subject, law.

Sumario; I. Introducción. II. Caracteres del contenido de la RS. III. La aplicación de los estándares de responsabilidad social a la cadena de suministro. 3.1 Concepto. 3.2. La situación fáctica. 3.2.1. El modo de producción. 3.3. El marco normativo. 3.4. Contenido. 3.5. Vicisitudes. IV. A modo de conclusión. Bibliografía.

“Como suele suceder cuando un fenómeno adquiere un protagonismo tan amplio, el propio fenómeno empresario llega a convertirse, en su magnitud, en un problema para él mismo. A semejanza de lo que ocurrió con la Iglesia medieval, la empresa posmoderna debe poner cuidado en no asfixiarse por haber ocupado todo el espacio vital”.

CIURO CALDANI, Miguel¹.

¹ CIURO CALDANI, M. (1999). “Problemática jusfilosófica de la empresa en el fin del milenio”, *Revista de Derecho Privado y Comunitario*, Rubinzal Culzoni, Tomo 21, p. 104.

I. Introducción

Preliminarmente es necesario advertir que no existe consenso sobre el concepto de RS. La misma, se ha erigido como un constructo para establecer estándares de conducta de diferentes sujetos (en lo que aquí respecta de las personas jurídicas de Derecho privado), en la dialéctica global/local. El concepto de RS presenta un aspecto político por medio del cual los diferentes actores involucrados en la actuación de la “empresa” intentan aportar una construcción desde sus propios intereses, y en esa respuesta se encuentra también la legitimación del actor social².

En síntesis, podemos señalar para el entendimiento de nuestro trabajo que mediante el concepto de RS se debate la asignación de “deberes” y “derechos” en el espacio transnacional y estatal, y esto lo vincula de modo especial con el Derecho.

El problema en torno a la RS y el enfoque jurídico está dado en torno a la historia de la génesis normativa que se inicia en 1960 para la asignación de tales derechos y deberes, a través de las distintas propuestas de “respuestas jurídicas” que se llevaron a cabo –y actualmente se siguen discutiendo– para establecer tales derechos y deberes. El *iter* normativo y sus producciones (las que analizamos como “fuentes”), evidencian el problema del contenido de la RS.

Por lo expuesto, en este trabajo es nuestro propósito abordar una aproximación al objeto de la RS para advertir su pertenencia al ámbito material del sistema jurídico. Cuando hacemos alusión al mismo, queremos dar cuenta del *contenido* del fenómeno, es decir, qué elementos lo constituyen³. Nos centramos, como ya

² El concepto surge en el ámbito académico en la década de 1950 con la obra de H. Bowen, y tiene luego un desarrollo en las diversas disciplinas (economía, ética, administración).

³ El trialismo señala como objeto general de interés de la dimensión sociológica del Derecho a las adjudicaciones de potencia e impotencia relacionadas con hombres, entendiéndolo por potencia e impotencia a lo que favorece o perjudica al ser y, en los seres vivos, a la vida. CIURO CALDANI, M. (2000). *La conjetura del funcionamiento de las normas. Metodología jurídica*. Rosario: Fundación para las Investigaciones Jurídicas, p. 58.

La estructura de la conducta intersubjetiva (reparto) contempla como uno de sus elementos al objeto, es decir, a lo que se reparte. Es con este significado con el que hacemos referencia al objeto de la RS, con la intención de dar cuenta qué adjudican las personas jurídicas de Derecho Privado cuando hacen referencia a su RS. Goldschmidt, W. (1996). *Introducción filosófica al Derecho*, 6° ed., 5ª reimp.. Buenos Aires: Depalma, p. 55.

indicáramos, en la aplicación de la RS en las personas jurídicas del Derecho Privado, es decir, en lo que se ha denominado Responsabilidad Social Empresaria (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Ambos conceptos, la RSE con más anclaje en el sistema continental y la RSC en el sistema anglosajón hacen referencia con su vocablo compuesto *responsabilidad*: al deber de responder no estrictamente en el ámbito del sistema jurídico y de ahí la relevancia del tema para el Derecho; por parte de los sujetos privados reconocidos bajo una forma jurídica (*empresa* –personificadas bajo formas societarias- o *corporación*), respecto de los impactos que sus actividades provocan en la amplia esfera que constituye lo *social*⁴.

Para cumplir con nuestro objeto hemos dividido el desarrollo en dos secciones. En la primera intentaremos un acercamiento a la parte general del contenido, en otras palabras, procederemos a identificar los aspectos que se incluyen como componentes del fenómeno, señalando los distintos elementos que pueden constituir el contenido de la RS y efectuando un agrupamiento de los mismos. Posteriormente, y en el aspecto que consideramos más relevante, nos centraremos en una serie de características que a nuestro entender lo identifican y nos permiten comprenderlo⁵.

En la segunda parte, que hemos denominado como parte especial intentaremos dar cuenta de un aspecto que presenta especial interés como contenido de la RS y que refleja la lógica de las características generales que se presentaran. De este modo, nos dedicaremos al estudio de la aplicación de la RS en las cadenas de producción (lo que supone una aplicación universal de la misma).

En conclusión, cuando nos referimos al objeto, queremos señalar las ventajas (potencias) y desventajas (impotencias) que se adjudican con la RS.

⁴ Para una mayor desarrollo sobre el concepto puede verse: Lizcano, J. y Nieto, P. (2006). “La semántica de la responsabilidad social corporativa”. *Serie Responsabilidad Social Corporativa*, N° 3, Madrid, AECA. Desde una perspectiva del derecho de sociedades Velerdas Peralta, A. (2010). “Aproximación jurídica a la responsabilidad social corporativa”, en Alfonso Sánchez, R. (Dir. y Coord.), *Colección de estudios de derecho mercantil*, N° 38, Granada, Comares.

⁵ El planteamiento meramente descriptivo que se llevará a cabo puede *prima facie* resultar un aporte carente de interés. No obstante, consideramos que resulta constructivo para aclarar en un plano descriptivo el contenido y el alcance del mismo que generalmente se encuentra difuso, v.gr. bajo grandes categorías; y en un plano comprensivo para entender el por qué del mismo.

II. Caracteres del contenido de la RS

Comenzaremos por indicar cada *ítem* que compone el contenido de la RS para posteriormente señalar los caracteres que nos ayudan a comprender el por qué de la materia. Al respecto existe una amplia dispersión de las fuentes (en sentido jurídico), por lo que el método seleccionado estará centrado fundamentalmente en el análisis del contenido de los códigos de conducta surgidos de organismos internacionales, completando con alguna referencia al contenido de los códigos de conducta unilaterales y a los acuerdos marco transnacionales (AMT)⁶.

Debido a la cantidad y heterogeneidad de los mismos, los datos serán tomados de fuentes indirectas que arrojan resultados en base a estudios de tipo empírico⁷. Como señaláramos el foco de nuestra atención está dado en lo referente al contenido desde la perspectiva de los sujetos privados, por lo tanto, no abordaremos lo que concierne a los Estados.

A efectos de poder lograr una sistematización -intentando encontrar un razonamiento conductor-, hemos procedido a clasificar las materias en cinco (5) conjuntos: el *primero* abarca los derechos humanos, los derechos laborales, los derechos del consumidor y el medio ambiente, siendo el criterio de agrupación que en tales temas los sujetos privados persiguen la afirmación del no reconocimiento de obligaciones directas; el *segundo* a las previsiones sobre competencia, fiscalidad y anticorrupción siendo el criterio de agrupamiento que los sujetos privados no desean la presencia de una normativa vinculante; el *tercero* lo referente a ciencia y tecnología siendo aquí el criterio que los sujetos privados han buscado paralelamente una protección de sus derechos por medio de derecho duro; el *cuarto* referido a

⁶ Véase Bardel, Daniela (2019). “Fuentes del Derecho y responsabilidad social”. *Revista de la Facultad-Universidad Nacional de Córdoba*, Vol. IX, N° 2, pp. 207- 245.

⁷ Particularmente en lo referente a los códigos de conducta unilaterales nos valdremos de los estudios de la OCDE elaborados sobre la base del análisis de doscientos cuarenta y seis (246) códigos. Gordon, K. y Miyake, M. (1999). “Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents”. *OECD Working Papers on International Investment*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/174727273520>. OECD (2001). “Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents”. *OECD Working Papers on International Investment*, OECD Publishing, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/206157234626>.

las administraciones y la comunidad local, por constituir vínculos que la empresa pueda asumir con el Estado y la sociedad civil; y el *quinto* al gobierno corporativo, la inversión socialmente responsable y el comercio justo, en tanto constituyen otras iniciativas que puede o no adoptar el sujeto privado conforme sus intereses.

A continuación daremos cuenta de lo que hemos identificado como las características del contenido de la RS y que nos facilitan una mayor comprensión del mismo.

En primer lugar, diremos que el contenido reviste la cualidad de ser *poliédrico* y *transversal* a diferentes materias, lo que forma parte y queda fuera de la RS no puede determinarse *a priori*, y esta falta de claridad conceptual puede ser una estrategia para que finalmente la RS carezca de contenido por “alegar” abarcar mucho y posteriormente no contener nada⁸.

No en vano, el fenómeno ha adquirido el calificativo de “*cajón de sastre*” en el que todo cabe⁹. No obstante, el mencionado carácter poliédrico es selectivo en un doble aspecto. De un lado, en la forma y modo en que se escoge la materia¹⁰, de otro lado, en la exclusión de determinadas áreas, para las que se ha reclamado un ámbito de tutela formalizado en Derecho duro o *hard law*. Nos estamos refiriendo v.gr. al ámbito de los Derechos de propiedad intelectual, los cuales han sido desplazados de la esfera de la RS¹¹.

⁸ En este sentido afirma Perán Quesada: “*No existe una determinación previa de la naturaleza de las prácticas, medidas o acciones que permita considerarlas a priori como objeto de la RSE. La amplitud y diversidad de las materias que pueden considerarse objeto de la RSE impide su homogeneización y exige un proceso de racionalización de las mismas*”. Perán Quesada, S. (2010). *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Granada: Comares, p. 13.

Asimismo, existen diferencias de carácter sectorial que responden a los intereses propios del sector y a las demandas particulares del público y el mercado. Goldín, A. (2007). “Códigos de conducta y regímenes de cumplimiento voluntario: ¿es la autorregulación una respuesta?”. *Revista electrónica de Teoría y Práctica de la Elaboración de Normas Jurídicas*, Año III, Número V, p. 11.

⁹ Según la Real Academia Española en la primera acepción: conjunto de cosas diversas y desordenadas.

¹⁰ En este sentido señala Goldín el carácter selectivo que determina el modo en que se incorporan los estándares de tutela a las iniciativas voluntarias, siendo notablemente más restrictivos los de las iniciativas estrictamente empresarias (a nivel individual o de entidades de comercio e industria), respecto de las iniciativas multilaterales y respecto de las iniciativas de organismos internacionales. Goldín, A. (2007). “Códigos de conducta y regímenes de cumplimiento voluntario: ¿es la autorregulación una respuesta?”. *Revista electrónica de Teoría y Práctica de la Elaboración de Normas Jurídicas*, Año III, Número V, p. 10-11.

¹¹ Así señala Estévez Araujo que uno de los mecanismos que se ha establecido para garantizar la seguridad jurídica a las EM en la economía globalizada ha sido el refuerzo del carácter imperativo del Derecho Internacional. Y,

En segundo lugar, el mismo debe ser necesariamente analizado en la dialéctica del *espacio transnacional o universal y el estatal - nacional*. En otras palabras, el fenómeno que eclosiona con la globalización y la actuación a escala transnacional de las empresas debe delimitarse en las fronteras de cada Estado¹².

específicamente, el Acuerdo sobre los aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el comercio (ADPIC), incorporado como anexo al Acuerdo de Marrakesh de 1994 por el que se creó la Organización Mundial del Comercio (OMC) fue el resultado de un proceso de negociaciones y presiones que se inició a mediados de los años ochenta (80), principalmente a iniciativa de los países del Norte (Estados Unidos y la Unión Europea –UE-) frente a la resistencia de los países del Sur. Uno de los fines fue sustraer competencias sobre la materia a la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), que en cuanto organización especializada de la ONU, era más universalista e igualitaria. ESTEVEZ ARAUJO, J. (2002). “La globalización y las transformaciones del Derecho”, en ZAPATERO GÓMEZ, V. (coord.), *Horizontes de la filosofía del Derecho: homenaje a Luis María San Miguel*, Vol. I, 2002, España: Universidad de Alcalá, Servicio de Publicaciones, p. 314-315. Puede verse VICENTE BLANCO, D. (2002). “El proceso de gestación de las fuentes jurídicas que regulan las inversiones extranjeras: el conflicto sobre la reglamentación de la inversión internacional”, *Derecho de la Integración*, Vol.12.

¹² De igual forma Sánchez Huete afirma que el concepto de RS posee un contenido difuso y contingente; difuso por cuanto carece de una delimitación concreta; y contingente al estar condicionado por lo que la ley considere como obligatorio en cada supuesto de hecho. Así, es un concepto que se articula con el Derecho vigente con un carácter de adicionalidad y complementariedad respecto de las normas imperativas. Aunque sostiene que no puede menospreciarse la regulación efectuada por las normas internacionales, en tanto que imponen modelos y pautas de conducta que ayudan a la expansión y consolidación, si no de normas si de culturas jurídicas. No obstante, estima que los parámetros genéricos de buena parte de la RS son de escasa utilidad en la mayoría de los Estados de su contexto (la UE), por existir unos estándares de reconocimiento normativo superiores. Sanchez Huete, M. (2009). “La acción social y la responsabilidad social. Posibilidades y límites de la intervención normativa financiera”, en Fernández Amor, J. y Gala Durán, C. (coord.), *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el derecho*. Madrid: Marcial Pons, p. 91.

En el mismo sentido Baz Tejedor sostiene que la RS pretende ante el creciente poder de las EM una solución transitoria o de urgencia, a fin de universalizar, en los países en vías de desarrollo un núcleo mínimo de protección, a la espera de la implantación de instancias internacionales de coacción jurídica; y como una solución más consolidada en los países actualmente desarrollados como plus o suplemento a la normativa estatal y convencional, desde una perspectiva dinámica (porque no ha de impedir la producción de nueva normativa) y relativa (porque es preciso tener en cuenta el marco normativo vigente). Baz Tejedor, J. (2007). “Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales”. *Criterio Jurídico*, Vol. 7, p. 347.

Para contextos de países desarrollados señala Correa Carrasco que la función de los instrumentos de RS viene dada por la intención de mejorar los niveles de protección de las normas legales o convencionales existentes (principio de adicionalidad). Correa Carrasco, M. (2016). *Acuerdos marco internacionales: de la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 31.

En tanto, señalan Gutiérrez y Jones que la aplicación es más importantes cuando los marcos legales son limitados y la aplicación del Derecho es débil. Gutiérrez, R. y Jones, A. *Corporate Social Responsibility in Latin America: An Overview of Its Characteristics and Effects on Local Communities*.: <https://ssrn.com/abstract=1018674>, p. 156. Pero no obstante, como afirma Jenkins en algunos casos el código solo requiere observar la legislación

En palabras de Baylos Grau:

“De una manera sintética puede afirmarse que los “grandes” temas de la RSE se han venido planteando desde el “marco del transnacionalismo” y que en consecuencia su utilización en otros contextos requiere una cierta transformación y adaptación”¹³.

Asimismo, la frontera del Estado presenta una característica maleable, pues los criterios de regulación y los bienes jurídicos protegidos estatalmente, pueden ser utilizados como “límite” argüido por la empresa para no hacer efectiva la aplicación global de los compromisos de RS¹⁴. En este entendimiento el contenido de la RS se convierte en un “llamado a la coherencia”¹⁵.

local, por ejemplo en términos de salarios mínimos o de trabajo infantil y en consecuencia no sería un código que mejore los niveles de protección en la cadena de producción. JENKINS, R. (2001). “Corporate Codes of Conduct. Self-Regulation in a Global Economy”. *Technology, Business and Society*, Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development, p. 25.

¹³ Baylos Grau, A. (2011). “Empresa responsable y libre empresa. Una aproximación constitucional”, en Aparicio Tovar, J. y Valdés de la Vega, B. (direc.), *La responsabilidad social corporativa en España: concepto, actores e instrumentos*. Albacete: Bomarzo, p. 40.

¹⁴ Indica Barañano Cid que la mayor parte de las propuestas y declaraciones de las empresas sostienen la aplicación global de sus políticas, pero de manera inmediata señalan la limitación que suponen las legislaciones o las culturas locales o nacionales de los Estados en que desarrollan su actividad, surgiendo una dificultad o una renuncia a hacer efectiva dicha aplicación global de los compromisos de RS en estos supuestos. Barañano Cid, M. (2009). “Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: una aproximación sociológica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 1, 27, p. 39-40.

En el mismo sentido Kearney y Justice apuntan que algunos sindicatos y ONG hablan de negociar códigos de prácticas laborales que reflejen la “situación especial” o “las circunstancias únicas” de los países o regiones. En tanto, muchas compañías han descubierto que les resulta conveniente aceptar el argumento y no interferir “imponiendo” sus propios “valores culturales”. Para los autores conformarse con situaciones por debajo de las normas internacionales mínimas es ir en contra del propósito general de un código internacional. Kearney, N. y Justice, D (2003). “Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas”. *¿Herramienta de l@os trabajador@s o truco publicitario?*, WICK, Ingeborg, Friedrich Ebert Stiftung, SÜDWING Instituto de Economía y Ecumenismo, p.52.

En este aspecto se detecta en los AMT la previsión de una “cláusula de cierre” que permite excepcionar lo acordado, por medio de la aplicación de un principio de subsidiaridad: el contenido solo sería aplicable cuando las condiciones existentes a nivel local así lo permitiera. Soler Arrebola, J. (2008). “Estructura y contenido de los acuerdos marco internacionales del sector del metal”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 493.

¹⁵ Sánchez-Calero Guilarte, J. et. al. (2010). “La primacía de los accionistas y la RSC ¿una compatibilidad posible?, ponencia presentada en el *Seminario la responsabilidad social corporativa y sus actores. Mitos y desafíos de la responsabilidad social corporativa*, Universidad Complutense de Madrid, p. 11.

De este modo, las empresas recurren a la defensa de la soberanía nacional y al relativismo cultural para argumentar el hecho de que las iniciativas socialmente responsables no sean de alcance global¹⁶.

¹⁶ Sostienen Maira Vidal y Gil Sánchez que por lo general, y exceptuado la abolición del trabajo infantil, las EM suelen ampararse en el relativismo cultural cuando se hace referencia a la universalización de las políticas socialmente responsables, separando cultural, política y jurídicamente de manera radical los distintos Estados-nación. Maira Vidal, M. y Gil Sánchez, G. (2011). “Los actores sociales ante la Responsabilidad Social de las Empresas transnacionales con sede central en España: posiciones discursivas y prácticas implementadas”, en Aparicio Tovar, J. y Valdés de la Vega, B. (direc.), *La responsabilidad social corporativa en España: concepto, actores e instrumentos*. Albacete: Bomarzo, p. 118-119.

Un ejemplo lo constituye el denominado “Dilema de los derechos humanos de Shell”. La empresa, conforme a sus principios, protege y promueve a los sindicatos de trabajadores, pero en uno de los países en donde operaba estaba prohibido la organización de los mismos. El dilema que se plantea es entre cumplir la legislación local que vulnera los principios de la empresa, los estándares de derechos humanos internacionalmente aceptados y el derecho del Estado donde se ubica la casa matriz de la empresa o incumplirla. La adhesión a los principios de la Declaración de Derechos del Hombre vulneraría el derecho local. Anguita Oyarzún, C. (2012). “El rol del Derecho en la responsabilidad social de la empresa”. *Revista Ars boni et aequi*, N° 1, año 8, p. 226-227. Disponible en: <http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2012/02/08-El-rol-del-derecho.pdf>, consultado el 25/3/2013.

Otro supuesto es el relatado por Wolfgang Platzer y Rüb respecto de la libertad de asociación, en el que se señala la reticencia por parte de la EM en la negociación de los AMT a reconocer el aseguramiento del Derecho de organización independientemente de las leyes nacionales existentes. Es decir, que existe una negativa a que esta norma fundamental de la OIT figure como universalmente válida, por el contrario las EM se pronunciaban por la aplicación del Derecho nacional de modo prioritario. Wolfgang Platzer, H. y RÜB, S. (2014). *Los acuerdos marco internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*, Berlin: Friedrich- Ebert-Stiftung, p. 11. Otro caso de excepción “cultural” a las normas internacionales es la discriminación contra la mujer. Kearney, N. y Justice, D (2003). “Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas”. *¿Herramienta de l@s trabajador@s o truco publicitario?*, WICK, Ingeborg, Friedrich Ebert Stiftung, SÜDWING Instituto de Economía y Ecumenismo, p.52-53.

Apunta Requejo Isidro que una dificultad típica en materia de género en países en desarrollo es la ausencia de una reglamentación que plasme las consideraciones de género, así las empresas que operen allí pueden encontrarse en una difícil situación, en tanto no deben actuar en contra de la legislación local. Requejo Isidro, M. (2014). “El género en los instrumentos para la responsabilidad social corporativa”, en Mesa Marrero, C. (dir.), Grau Pineda, C. (coord.), *Mujeres, contratos y empresas desde la igualdad de género*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 545.

En tercer lugar, diremos que el contenido de la RS es además el resultado de *límites*. En primer término, señalaremos los que podríamos denominar como “*límites normativos*”, y en los que se incluyen los siguientes, a saber: el relativo a la subjetividad o regulación de las responsabilidades de las personas jurídicas¹⁷.

Otro caso citado es el de libertad de expresión y privacidad en internet, el que se ejemplifica con el caso de Yahoo! En China. Puede verse: RUGGIE, J. (2014). *¿Solamente negocio? Multinacionales y derechos humanos*, DE LA CRUZ MONSERRAT, C. (trad.). Barcelona: Icaria, p. 59-62.

Asimismo, puede verse como el punto dos de los Conceptos y principios de la Declaración de las Líneas Directrices de la OCDE indica: “*La primera obligación de las empresas es respetar las leyes nacionales. Las Directrices no sustituyen ninguna legislación o reglamento nacional ni deberán considerarse para prevalecer sobre ellos. Si bien las Directrices a menudo van más allá de la ley, no debería –y no es ese su objetivo– colocar a las empresas en una situación en la que se vieran sujetas a obligaciones contradictorias. No obstante, en los países donde la legislación o la regulación nacional entren en conflicto con los principios y normas enunciados en las Directrices, las empresas deberán buscar la manera de respetar dichos principios y normas sin infringir las leyes nacionales*”.

Y el punto ocho afirma “[...] *cuando las empresas multinacionales estén sometidas a obligaciones contradictorias impuestas por países que hayan suscripto las Directrices o por terceros países, se alienta a los gobiernos en cuestión a que colaboren entre sí, de buena fe, con el objetivo de solventar los problemas que puedan derivarse de esta situación*”. Véase OCDE, *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD, París, 2013, en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>.

En tanto, el punto ocho de la Política General de la Declaración de la OIT sostiene: “*Todas las partes a las que se refiere la Declaración sobre las Empresas Multinacionales deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. También deberían cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas. Asimismo, deberían respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos internacionales correspondientes (1966) adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido*”. Véase OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Por su parte el principio número veintitres (23) de los Principios Rectores de Naciones Unidas denominado “*Cuestiones de contexto*” señala que “*En cualquier contexto, las empresas deben: a) cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen*”.

¹⁷ Señala Daugareilh la presencia de un contexto favorable al desarrollo de la RS, dado por la presencia de dos asimetrías que presenta la actuación de la EM la cual se encuentra “*ignorada*” por el Derecho: de un lado, *invisibilizada* por el Derecho Internacional de los derechos humanos y de otro “*inaprehendida*” por los derechos nacionales; lo que ocasiona que finalmente se encuentren captadas por normas internacionales

Con esto queremos significar, que v.gr. el contenido de la RS en cuanto a los derechos humanos radica en la falta de poder y consenso para poder establecer que las personas jurídicas son sujetos del Derecho Internacional Público, y deben responder por sus actos en tal esfera de actuación¹⁸.

Asimismo, y dentro de la esfera estatal surge la cuestión acerca de si los derechos humanos vinculan a otros entes distintos de los Estados o en otras palabras, si los derechos humanos crean deberes jurídicos a las personas privadas, sean físicas o jurídicas. Es en suma, la pregunta sobre los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares o la aplicación horizontal de los mismos¹⁹.

de *soft law*. Daugareilh, I. (2009). “Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, N° 1, 27, p. 81-90.

¹⁸ Como apunta Buhmann en tanto el derecho internacional impone obligaciones a los Estados y no a las personas jurídicas privadas como las sociedades comerciales, aparece como generalmente aceptado que cuando el derecho nacional está ausente o es insuficiente en relación al Derecho Internacional, si una compañía asume obligaciones del Derecho Internacional está actuando éticamente o conforme a su RS. Buhmann, K. (2006). “Corporate social responsibility: what role for law? Some aspects of law and CSR”. *Corporate Governance*, Vol. 6, N° 2, p. 197. Como interpreta Cantú Rivera respecto de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos nos encontramos ante un “parteaguas histórico”, el de trasladar parte de la responsabilidad –una responsabilidad indirecta y secundaria- del Estado a los entes privados, de modo que las empresas deben garantizar su respeto a los derechos humanos. En tanto, el enfoque nominativo que adoptaron los principios impide trasladar directamente la obligación jurídica hacia las empresas. Así aunque aparente ser una primera aproximación a la noción de generar una obligación para las empresas en materia de derechos humanos, en la forma en que ha existido en el derecho penal internacional o en materia de inversiones, es una manifestación simplista en torno a la obligación del Estado de garantizar los derechos humanos. Cantú Rivera, H. (2013). “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación efectiva, o el mantenimiento del status quo?”. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, Vol. XIII, p. 323-324.

Véase desde una perspectiva general López Jacoiste Díaz, E. (2019). “Los actores no estatales internacionales a la luz del derecho internacional: el caso de las empresas transnacionales”. *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 11, N° 2, pp. 194-229-

Y desde el análisis de la problemática ambiental Marquez, D. (2017). *La regulación de las empresas transnacionales domiciliadas en la Unión Europea en relación con sus estándares de comportamiento y su responsabilidad por los daños ambientales causados en terceros estados*, Universitat Rovira i Virgile, Tarragona. Recuperada de <https://www.tdx.cat/handle/10803/461524>

¹⁹ Conforme Martín-Ortega el interrogante que se plantea es el de la existencia o no de normas jurídicas internacionales que vinculen directamente a las empresas, es decir, que establezcan obligaciones a las mismas, no a los Estados de origen o a los Estados en los que invierten. Esta cuestión es lo que verdaderamente supone un reto para la noción tradicional de que sólo los Estados y los agentes estatales pueden ser responsables por violaciones de derechos humanos. Martín-Ortega, O. (2008). *Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional*. España: Bosch, p. 98.

Lo mismo sucede, con el supuesto de la responsabilidad penal en el ámbito de las jurisdicciones nacionales, atento a la presencia de límites para establecer la misma. Tales límites pueden ser v.gr. de tipo dogmático (como la incapacidad de acción y de culpabilidad de las personas jurídicas) o de punibilidad (infracción al principio de personalidad de las penas)²⁰.

La falta de recepción normativa de tal responsabilidad hace que v.gr. las materias de corrupción o diferentes delitos que se les podrían imputar a las personas jurídicas queden en el ámbito de la RS, atento al límite que se presenta para considerarlas como sujeto activo del Derecho Penal²¹.

Y se ve reflejado asimismo, en los vínculos que establece la persona jurídica con los diferentes contratistas por medio de los cuales “deslocaliza” la

Véase también Márquez Carrasco, C. (2018). “Las relaciones entre el Derecho Internacional y las práctica interna en el ámbito de los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas”. *Anuario Español de Derecho Internacional*, Vol. 34, p. 707-728.

²⁰ Ortiz De Urbina Gimeno, Í. (2011). “Responsabilidad penal de personas jurídicas y programas de cumplimiento empresarial (<<compliance programs>>)”, en Goñi Sein, José (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, p. 101-102.

²¹ Sostiene Nieto Martín que la autorregulación unida a la noción de RS deberían convertirse en las bases del modelo europeo de responsabilidad penal de las personas jurídicas. En efecto, sostiene como fundamento de la responsabilidad el “defecto de organización” de la empresa (modelo de imputación por autorresponsabilidad –indirecta o por hecho propio-, en contraposición al modelo de imputación por heteroresponsabilidad –directa o por hecho ajeno-) y afirma que el desarrollo experimentado por la autorregulación sirve para paliar el aspecto más delicado de la misma: su falta de determinación. Señala el autor: “*La culpabilidad de la empresa por defecto de organización significa que en la dirección empresarial no se han cumplido eficazmente y de manera prolongada las obligaciones de autorregulación que impone el derecho administrativo o el derecho penal con el fin de evitar lesiones para los bienes jurídicos más afectados por la actividad empresarial. La noción de responsabilidad social refleja la tensión existente entre los intereses económicos que persigue la gestión empresarial y los bienes jurídicos colectivos e individuales a los que ésta afecta constituye el fundamento material de este nuevo tipo de responsabilidad penal. Se trata con ello de hablar en serio sobre responsabilidad social*”. Nieto Martín, A. (2008). “Responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa”. *Política Criminal*, N° 5, A3-5, p. 14-15.

No obstante, como señala Ortiz de Urbina Gimeno sin el elemento sancionador público (aunque no necesariamente penal) la confianza en la autorregulación no deja de ser “un brindis al sol”. La experiencia ha demostrado la banalidad de las expectativas sobre el papel que el mercado podría tener en un sistema de autorregulación puro, es decir, sin intervención estatal. Ortiz De Urbina Gimeno, Í. (2011). “Responsabilidad penal de personas jurídicas y programas de cumplimiento empresarial (<<compliance programs>>)”, en Goñi Sein, José (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, p. 127.

Demostrando la superación del “límite normativo” puede verse la ley 27.401 de responsabilidad penal de las personas jurídicas en Argentina. Véase AA. VV. (2018). *La nueva ley de responsabilidad penal de personas jurídicas y el compliance*, Caba: Erreius, pp. 1-72.

producción, trasladando la misma a diferentes puntos geográficos con menores costos y desvinculándose de la responsabilidad con la que los contratados llevan a cabo su actividad²². En este sentido, indica Ermida Uriarte que no deja de resultar paradójico que las EM, tras haber sido uno de los principales agentes de la subcontratación y tercerización, se erijan en su aparente corrector, al incluir en sus códigos de conducta pautas de comportamiento para sus subcontratistas e intermediarios²³.

En segundo término, encontramos los límites que podemos denominar *fácticos*, y aquí incluimos el contenido como límite que presenta la exactitud de las normas, es decir, el cumplimiento de las mismas²⁴. Lo cual nos sitúa en un terreno peligroso y confuso que hay que descartar. En este sentido, sostiene Grau Ruiz:

“Ya no solo se apela a la RS ante dificultades en la creación del marco regulador, sino también ante las dificultades de su aplicación práctica, llegándose incluso hasta la fase de control de la ejecución del Derecho. El hecho de querer incluir el correcto cumplimiento de las obligaciones [legales] como nuevo ámbito propio de la RSE es jurídicamente sorprendente. Sólo se explica por la imposibilidad de aplicar, en su caso, sanciones por incumplimiento”²⁵.

²² Señala en este aspecto Correa Carrasco la importancia de la estructura organizativa adoptada por la EM, que puede darse en grupo de empresas (donde forman parte de una misma estructura organizativa, la EM continúa siendo el productor) o en red (la empresa se vincula mediante contratos comerciales con proveedores y subcontratistas, perdiendo control sobre la cadena de “valor”). Correa Carrasco, M. (2016). *Acuerdos marco internacionales: de la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 34-35. Esto se vincula asimismo con la “aprehensibilidad” de las mismas para poder exigir su responsabilidad.

²³ Ermida Uriarte, O. (2007). “Responsabilidad social de la empresa: entre la mercadotecnia y el Derecho”. *Derecho Laboral*, Tomo L, N° 226, p. 319.

²⁴ Así señala Meeran que suele ser la falta de aplicación del Derecho local, y no tanto el contenido en sí lo que resulta insatisfactorio y alienta la “doble moral”. Meeran, R. *Demandas por agravios contra multinacionales por violación de los derechos humanos. Perspectiva general de la situación fuera de Estados Unidos*, <https://business-humanrights.org/es/pdf-demandas-por-agravios-contra-multinacionales-por-violaci%C3%B3n-de-los-derechos-humanos-perspectiva-general-de-la-situaci%C3%B3n-fuera-de-estados-unidos>, consultado el 22/11/2016, p. 8.

²⁵ Grau Ruiz, M. (2013). “Responsabilidad Social Empresarial y fiscalidad internacional en relación con la inversión directa extranjera en países en desarrollo”. *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, Georgetown University-Universia, Vol. 7, N° 3, p. 45.

También Sánchez-Urán Azaña, Y. *et. al.* (2013). “Concepto y caracteres de la responsabilidad social”, en Sánchez- Urán Azaña, Y. (dir.) y Grau Ruiz, M. (coord.), *Responsabilidad social de las organizaciones. Una perspectiva jurídica en el marco de la economía sostenible en la Unión Europea*, Madrid: Grupo 5, p. 114.

El informe de la OIT “La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación: situación y tendencias” señala que se reconoce la existencia de “lagunas” en materia de cumplimiento como un factor que contribuye al desarrollo de iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación, en particular las relacionadas con la RS. OIT (2013), *Informe para la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación*, Ginebra, 10-12 diciembre de 2013, p. 51.

Del mismo modo se señala que la inclusión en un AMT de una cláusula que reconozca la aplicación de la ley nacional, adquiere relevancia en el plano del cumplimiento efectivo de la legislación. Así, la incorporación de esta previsión otorga un mayor grado de exigibilidad en su cumplimiento y concreta la obligación de tenerla en cuenta incluso cuando no es acatada por lo sujetos locales destinatarios de sus contenidos. Soler Arrebola, J. (2008). “Estructura y contenido de los acuerdos marco internacionales del sector del metal”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 498.

O que los mecanismos de implementación de los AMT posibilitan la implementación de normas que son inexactas. Sobczak, A. (2008). “Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility”, en Papadakis, K. (ed.), *Cross Border Social Dialogue and Agreements. An emerging global industrial relations framework?*, Geneva: ILO, p. 124.

Asimismo se ha señalado que cuando lo estándares –v.gr. los medioambientales- se incorporan en un contrato de comercio internacional, mediante una cláusula de “cumplimiento” de las leyes del Estado anfitrión, la empresa importadora “vigila” y “hace cumplir” la legislación local al proveedor. Vandenberg, M. (2007). “The New Wal-Mart Effect: The Role of Private Contracting in Global Governance”. *UCLA Law Review*, N° 54, p. 954.

Un aspecto aún más peligroso es el que señala Goldín cuando afirma que las iniciativas voluntarias sirven para redefinir o reinterpretar las normas que en rigor –por imperio de la ley- se deben cumplir, de modo que en tales supuestos la RS no agrega protección sino que limita los alcances de la protección vigente. Goldín, A. (2007). “Códigos de conducta y regímenes de cumplimiento voluntario: ¿es la autorregulación una respuesta?”. *Revista electrónica de Teoría y Práctica de la Elaboración de Normas Jurídicas*, Año III, Número V, p. 11.

Las normas de RS privadas como fuente de eficacia de las normas estatales ha sido examinada por REIS, P. (2012). “Les normes sociales privées: de l’engagement volontaire a la contrainte?”. *Critique (s) du droit. Hommage au professeur Robert Charvin Mélanges en l’honneur de Robert Charvin*, Paris: Ed. Publisud, p. 391-409.

Los alcances de la cuestión podemos visualizarlos con dos ejemplos. El primero, en Europa refiere a la firma del “Acuerdo Empresarial-Sindical para garantizar el pleno respeto de los Derechos del Trabajo en las cadenas de producción de Inditex en Portugal” del 13 de agosto de 2008, y la concreción del “Standard Portugal” como sistema de aplicación y verificación, con intervención sindical, de los compromisos de RS en las empresas de la industria textil, la confección y el calzado de Portugal, proveedoras de EM. BOIX, I. (2008). “Responsabilidad social empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Consideraciones a partir de la experiencia de FITEQA-CCOO en las industrias del textil-confección-calzado y de la química y el petróleo”, *Revista Lan Harremanak*, N° 19, II, p. 188. En el Acuerdo se establece que el mismo permitirá [...] “servir de referencia para la adecuada aplicación de los Códigos de Conducta, para el pleno respeto de los Derechos Fundamentales del Trabajo en las cadenas de proveedores de las marcas y empresas multinacionales”. Las razones que llevaron a la firma del Acuerdo fueron el supuesto trabajo infantil por parte de la proveedora detectado por la Inspección de Trabajo de Portugal que hubiese

Asimismo, Goldín señala que las dificultades que atraviesa el sistema de protección social no encontrará en las iniciativas voluntarias las repuestas que requiere. La búsqueda de más efectividad y eficacia, en cuanto al universo alcanzado por las normas de protección y en cuanto a su vigencia efectiva, debe ser la consigna dominante en los niveles nacionales, internacionales y transnacionales, como en el propio espacio de la autonomía²⁶.

En cuarto lugar, ha de señalarse la *transitoriedad* del contenido, en tanto si conceptualizamos a la RS como *plus* o adicionalidad respecto de los deberes jurídicos que impone el sistema jurídico vigente, el contenido de la misma será transitorio y se modificará en tanto mute el complejo de deberes jurídicos. Pudiendo de este modo, lo que se considera contenido de RS en la actualidad dejar de serlo en el futuro, en tanto se cree o modifique una norma jurídica y lo imponga como deber²⁷.

llevado a la decisión de suspensión de las órdenes de fabricación por parte de Inditex. El Acuerdo es interesante porque ilustra sobre la dinámica de la RS, pero en este apartado solo queremos destacar como la RS corre el riesgo de identificarse con el cumplimiento normativo, y en este supuesto de normas de *ius cogens* en un Estado miembro de la UE. Puede consultarse el instrumento en http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc24917_Inditex_Acuerdos_para_la_plena_aplicacion_del_Codigo_de_Conducta_en_Portugal.pdf, consultado el 24/5/2017.

El segundo supuesto, en Argentina se da con la propuesta “Me gusta el mate sin trabajo infantil” por parte de la sociedad civil (la ONG “Un Sueño para Misiones”), que persigue elaborar una ley nacional para que la yerba mate tenga un “certificado libre de trabajo infantil”. Puede consultarse la noticia en: Diario La Nación: <http://www.lanacion.com.ar/1866107-como-es-el-trabajo-infantil-en-la-cosecha-de-yerba-mate>, <http://www.lanacion.com.ar/2022827-sabias-que-el-mate-esconde-trabajo-infantil> Diario BBC: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-36644713>, Diario CNN: <http://cnnespanol.cnn.com/2016/04/12/hay-trabajo-infantil-en-la-produccion-del-mate-que-toman-los-argentinos-obama-y-el-papa-francisco/>

²⁶ Goldín, A. (2007). “Códigos de conducta y regímenes de cumplimiento voluntario: ¿es la autorregulación una respuesta?”. *Revista electrónica de Teoría y Práctica de la Elaboración de Normas Jurídicas*, Año III, Número V, p.16.

²⁷ Se advierte la situación inversa cuando v.gr. a través de la reforma legislativa se disminuyan los estándares y la RS termine actuando como adicionalidad cuando previamente no lo era. Se ejemplifica en materia laboral con el supuesto que se presentaría de aprobarse una Directiva que permita ampliar la jornada máxima de sesenta (60) a sesenta y cinco (65) horas semanales y el criterio de la Norma SA8000 de cuarenta y ocho (48) horas semanales se convierta en un barómetro de RS. Morales Ortega, J. (2009). “Aspectos laborales y de responsabilidad social de las normas de calidad”. *Temas laborales*, N° 10, p. 38.

Asimismo se señala en el ámbito laboral la fuga de contenidos de la negociación colectiva hacia el ámbito voluntario de la RS. Baz Tejedor, J. (2007). “Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales”. *Criterio Jurídico*, Vol. 7, p. 336.

En quinto lugar, haremos mención a que el contenido de la RS en mucho ha de ser necesariamente construido mediante el *diálogo* de las diferentes partes interesadas²⁸.

García Marzá indica que la crítica a la RS referida a la falta de criterios intersubjetivos de la determinación de su contenido nos sitúa en la aportación de la ética empresarial, dado que exige aclarar las cláusulas del “contrato moral”, es decir, el contenido de la RS. Y afirma que se debe adoptar una perspectiva dialógica donde la consideración y el respeto de todos los actores implicados y/o afectados por la actividad de la empresa establecen como punto irrenunciable el diálogo y posterior acuerdo entre todos. De este modo, el criterio de validez para definir y delimitar el ámbito y los contenidos de la RS es el posible acuerdo o consenso de todas las partes interesadas²⁹.

En este sentido -y cruzando en cierta forma los caracteres- se debe mencionar al diálogo social transnacional que pretende lograr una ordenación global de las relaciones laborales, superando las insuficiencias de que adolece el actual sistema de fuentes. La autonomía colectiva carece por el momento de un poder heterónimo de dimensión internacional que preste apoyo para su institucionalización³⁰.

²⁸ En este aspecto, vemos como en la temática el contenido para ser considerado como ventaja o desventaja, puede estar estrechamente relacionado con la forma del reparto (la autonomía), por medio de la *negociación*.

²⁹ Sostiene que la importancia no la tiene el contenido sino las condiciones procedimentales en las que tiene lugar el diálogo, pues únicamente la inclusión de todos con una efectiva igualdad de medios y posibilidades de participación asegura la justicia del acuerdo alcanzado. El acuerdo alcanzado sobre los resultados se constituye en el criterio moral y de este modo el contexto cultural pierde significación.

Siguiendo este análisis, termina por diferenciar la responsabilidad moral, situada en un nivel procedimental, estableciendo las condiciones desde las cuales es posible hablar de un diálogo justo o moral entre los diferentes implicados, y la responsabilidad social, referida al conjunto de acciones, decisiones y políticas que conforman la respuesta que ofrece cada organización a las demandas de sus grupos de interés. García - Marzá, D. (2004). “La responsabilidad social de la empresa: una definición desde la ética empresarial”. *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, N° 12, p. 88- 92.

Así, la idea de diálogo y posterior acuerdo se convierten en un concepto normativo, en un horizonte de sentido desde el que construir razones para valorar la legitimidad de la institución. García- Marzá, D. (2009). “¿Agentes de Justicia? La responsabilidad social de las empresas como factor de desarrollo”, Cortina, A. Y Pereira G. (edit.), *Pobreza y libertad. Erradicar la pobreza desde el enfoque de las capacidades de Amartya Sen*. Madrid: Tecnos, p. 200.

Sobre la crítica a la ética de la empresa desde la perspectiva dialógica, a partir de la teoría del reconocimiento véase Gres, Pablo (2012). “Ciudadanía y ética empresarial: análisis crítico y contribuciones para un proyecto de participación económica”, *Derecho y Humanidades*, N° 19, p. 366-368.

³⁰ Correa Carrasco, M. (2016). *Acuerdos marco internacionales: de la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 13 y 26. Por ello advierten Kearney y Justice

En la misma línea, pero en relación a los Principios Rectores se reclama una mayor participación de la sociedad civil en el proceso de su implementación. Así, se postula la inclusión de un cuarto pilar “participativo” que contemple el reconocimiento expreso de la intervención de actores de la sociedad civil³¹.

El contenido, queda en definitiva delimitado por la *política* que adopte el sujeto de derecho, presentándosele un abanico de diferentes opciones a la persona jurídica.

Lo mismo se debe a que es una práctica que nace de la libertad de la empresa para practicarla y revestirla del contenido que la misma juzgue oportuno. No obstante, se señala la importancia de determinar qué tipo de prácticas son determinantes para una genuina RS, relacionada sobre todo con su *core business*³².

En sexto lugar, y en consecuencia de las consideraciones que anteceden debemos dar cuenta de que el contenido no es inocuo, en tanto la falta de delimitación, la determinación por parte de las propias personas jurídicas, la actuación en una escala transnacional, los límites a la captación normativa, visibilizan el uso instrumental y estratégico que puede significar la RS³³.

la gran diferencia que existe entre hablar en nombre de trabajadores que no están representados y en tratar de negociar en su nombre. Por lo cual, sostienen que la obligación moral de todos los sindicatos para con los trabajadores no organizados es ayudarlos a adherir o formar sus propios sindicatos e impedir o disuadir a otros –sean gobiernos, partidos políticos, empleadores u ONG- a que hablen por ellos. Kearney, N. y Justice, D (2003). “Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas”. *¿Herramienta de l@s trabajador@s o truco publicitario?*, WICK, Ingeborg, Friedrich Ebert Stiftung, SÜDWING Instituto de Economía y Ecumenismo, p. 49.

³¹ Los PR se estructuran sobre tres pilares: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación. Melish, T. (2018), “Volver a incluir “los derechos humanos” en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Cambiar de marco e incorporar los derechos de participación”, Rodríguez Garavito, C. (edit.), Morales De Setién Ravina, C. (trad.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI. La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil*. Buenos Aires: Siglo XXI editores, p. 135.

³² Sánchez- Calero Guilarte, J. et. al. (2010). “La primacía de los accionistas y la RSC ¿una compatibilidad posible?, ponencia presentada en el Seminario *la responsabilidad social corporativa y sus actores. Mitos y desafíos de la responsabilidad social corporativa*”, Universidad Complutense de Madrid, p. 9.

³³ Como afirma Jenkins la selección de los temas que son incluidos y los que son evitados es un aspecto principal en los códigos de conducta, los códigos se erigen así como una forma de autorregulación. Los mismos tienden a limitar la libertad de asociación o la negociación colectiva y también son selectivos en material de salud y seguridad de los trabajadores. Jenkins, R. (2001). “Corporate Codes of Conduct. Self- Regulation in a Global

Asimismo, dentro de la propia regulación de la RS indica Keller que otra de las limitaciones de los códigos de conducta es el alcance de los mismos en tanto muchos códigos no cubren los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente en lo que respecta a la libertad sindical y la negociación colectiva, y mucho menos van más allá de estos estándares básicos para incluir otros aspectos de las condiciones laborales, en tanto los códigos multilaterales ofrecen un panorama más prometedor³⁴.

En séptimo y último término, diremos que el contenido de la RS es *impreciso*. Como apunta Sánchez Calero *et. al.* la misma imprecisión tiene la preocupación medioambiental local o global³⁵. Asimismo, v.gr. los Principios Rectores definen a los derechos humanos internacionalmente reconocidos de una manera muy restrictiva, y solo hacen alusión a los expresados en la Declaración Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, dejando como “estándares complementarios” a varios convenios internacionales fundamentales, como la Convención sobre la Eliminación de

Economy”. *Technology, Business and Society*, Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development, p. 22-23.

Apunta Keller que la regulación de la actividad económica y de la actividad social y ambiental de los sujetos privados se ha desarrollado de forma separada y tal diversificación ha sido una escisión histórica pero artificial. KELLER, H. “Corporate Codes of Conduct and their Implementation: The Question of Legitimacy”, disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.696.2344&rep=rep1&type=pdf> , consultado el 7/11/2016, p. 57.

En efecto, recordamos los disímiles procesos de reglamentación que han tenido de un lado los intereses económicos y de otro los sociales y medioambientales. Señala Hernández Zubizarreta que en el fondo de los debates sobre los códigos de conducta late una confrontación política, económica y jurídica de grandes dimensiones, donde el debate jurídico queda desplazado por las relaciones de fuerza. Uno de los planos donde la confrontación se establece es en el del contenido a tratar en la regulación, con la eliminación de toda referencia a propuestas estructurales sobre el modelo de desarrollo. Hernández Zubizarreta, J. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa*, Bilbao: Hegoa. , http://pdf2.hegoa.efaber.net/entry/content/434/las_empresas_transnacionales_juan_hernandez.pdf, p. 368-369.

³⁴ Keller, H. “Corporate Codes of Conduct and their Implementation: The Question of Legitimacy”, disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.696.2344&rep=rep1&type=pdf> , consultado el 7/11/2016, p. 56.

³⁵ Para los autores la concreción vendría por el elemento voluntario y por los grupos de interés beneficiarios. Sánchez-Calero Guilarte, J. *et. al.* (2010). “La primacía de los accionistas y la RSC ¿una compatibilidad posible?, ponencia presentada en el *Seminario la responsabilidad social corporativa y sus actores. Mitos y desafíos de la responsabilidad social corporativa*, Universidad Complutense de Madrid, p. 11.

Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad³⁶.

Todo lo que se diga en adelante, necesariamente tiene que ser interpretado en conjunción con todos los caracteres mencionados, para poder tener una visión holística del contenido de la RS.

III. La aplicación de los estándares de responsabilidad social a la cadena de suministro

La aplicación de los estándares de RS a través de la cadena de suministro puede constituirse en un supuesto de alcance de los mismos a escala global. La RS en este sentido, puede ser un modo de extender los estándares de derechos humanos a la totalidad de lugares geográficos donde opere la empresa³⁷.

Esto puede tener un valor de *plus*, en relación con los derechos estatales que impongan patrones menores a los mínimos universales. No obstante, como ya se señaló no tiene sentido de RS en los Estados que cuenten con estándares de protección más elevados³⁸.

³⁶ Deva, S. (2018). “Empresas y derechos humanos: ¿momento de ir más allá del “presente”?, Rodríguez Garavito, C. (edit.), Morales De Setién Ravina, C. (trad.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI. La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil*, Buenos Aires, Siglo XXI editores, p. 101.

³⁷ Se convertiría así en una forma de llevar el “derecho a cuestras” (al estilo germánico). Señala Ciuro Caldani que los germanos creyeron en el Derecho como consecuencia de la tradición y no como expresión de la voluntad del soberano. Consideraron que es una posesión personal del individuo, que puede llevar con él dondequiera que se encuentre (oponiéndose así a la noción de territorialidad). Ciuro Caldani, M. (2000). *Estudios de Historia del Derecho*, Rosario: Fundación para las Investigaciones Jurídicas, p. 87.

³⁸ Es en el supuesto internacional en el que ponemos nuestro acento en este apartado. El estudio de Locke *et. al.* analiza en este sentido como interactúa la normativa pública con la privada a través de relaciones de complementación o sustitución. Locke, R. *et. al.* (2013). “Complements or Substitutes? Private Codes, State Regulation and the Enforcement of Labour Standards in Global Supply Chains”, *British Journal of Industrial Relations*, N° 51:3, p. 519-552.

La situación refleja la doble dimensión de la globalización en los países actualmente desarrollados: de salida y de entrada, condicionadas por el tipo de actividad afectada. La de salida implica la deslocalización o relocalización de

Es decir, la extensión de los estándares a toda la cadena de suministro implica un supuesto en el que a través de la autorregulación –que se convierte con ciertos matices en heterorregulación- o corregulación, la empresa extiende el ámbito de aplicación a su cadena de producción³⁹.

Vendría a configurarse de este modo, el reverso de la situación de la empresa multinacional (EM) como “no lugar”, reacia a someterse a la autoridad de cualquier ordenamiento que no sea el propio, y también de la empresa como especie de “ente ectoplasmático” capaz de “disolverse” en su cadena de producción, diluyendo su responsabilidad en ellas⁴⁰. Pero esta reconfiguración, se produciría sin la presencia de una autoridad y ordenamiento al cual someterse,

actividades productivas de empresas cuyos centros de decisión se encuentran en países actualmente desarrollados, mediante la instalación o la subcontratación total o parcial de la producción en países con costes, principalmente laborales o medioambientales más bajos (v.gr. textil, juguetes, calzado, muebles, automoción, componentes y el sector servicios a través del teletrabajo). La de entrada, se constituye por movimientos migratorios de trabajadores destinados a la cobertura de actividades y servicios no deslocalizables o no satisfechos por los mercados de empleo internos (v.gr. agricultura, ganadería, pesca, minería, construcción, servicio doméstico y de atención a personas dependientes, hostelería, etc.). El foco de nuestra atención se encuentra en la dimensión de salida. Ceinos Suarez, Á. y González-Del Rey Rodríguez, I- (2008). “Globalización del trabajo y códigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*”, Cinca-Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 466-467.

³⁹ Asimismo, y conforme al Informe de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (en adelante Informe de la OIT), las mismas pueden ofrecer oportunidades de desarrollo incluyente a las empresas proveedoras, los trabajadores y los países de acogida, y también contribuir al crecimiento económico a largo plazo y a obtener resultados en materia de trabajo decente. OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra: 105° reunión, p. 31. Asimismo, señala Hadwiger que la cadena mundial de suministro tiene consecuencias a nivel de la calidad de los puestos de trabajo, como los salarios o la naturaleza de los contratos de trabajo, el tiempo de trabajo, la seguridad y salud y el género. Hadwiger, F. (2015). “Acuerdos Marco Internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Documento de referencia*, Ginebra: OIT. p. 9. En este aspecto, Prieto Carrón remarca que si bien el razonamiento que sostiene que la liberalización del comercio promueve el crecimiento económico, reduce la pobreza y que los salarios de los *sweatshops* están por encima del promedio (argumento que atribuye a Segerstrom), es un argumento fuerte si se compara con las remuneraciones del mercado informal, no es suficiente para justificar las malas condiciones de trabajo y omitir que las remuneraciones resultan insuficientes. Prieto Carrón, M. (2008). “Women Workers, Industrialization, Global Supply Chains and Corporate Codes of Conduct”. *Journal of Business Ethics*, N° 83, p. 9-10.

⁴⁰ Sanguineti Raymond, W. (2008). “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, Escudero Rodríguez, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Cinca-Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 450 (con cita de Baylos Grau, A.).

y el alcance de la vinculación de la responsabilidad con la red de producción bajo la voluntariedad de las EM, ante la ausencia de norma heterónoma que la establezca.

3.1 Concepto

El Informe de la OIT entiende por cadena mundial de suministro (también denominadas redes mundiales de producción, cadenas de valor mundiales) toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes y servicios, valiéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de los bienes y servicios. Incluye también a la inversión extranjera directa (IED), efectuada por las EM, tanto en filiales que les pertenecen en su totalidad como en empresas mixtas en las que la multinacional conserva la responsabilidad directa. Y comprende también el modelo de abastecimiento internacional, en el cual las obligaciones de las empresas principales se fijan en los acuerdos contractuales (o a veces tácitos) que suscriben con los proveedores y con las empresas subcontratadas⁴¹.

La visión de la RS en la cadena de suministro implica aplicar la política con independencia de que las empresas que la conforman estén ubicadas en el mismo país –perspectiva interna- o en otro país –perspectiva internacional-⁴².

3.2. La situación fáctica

3.2.1. *El modo de producción*

La división del trabajo ha alcanzado una complejidad muy alta a nivel internacional. En primer lugar debido a los avances tecnológicos en el transporte, la comunicación y el proceso de fabricación; en segundo término, la construcción de la división espacial internacional del trabajo se llevó a cabo a través de redes

⁴¹ OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra: 105° reunión, p. 1-2.

⁴² Gala Durán, C. (2012). “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro: posibles vías de intervención legal”, LÓPEZ CUMBRE, L. (coord.), *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Granada: Comares, p. 1200.

externas y no internas de las empresas; en tercer lugar se produjo un alto grado de dinamismo con el cual se estableció esta división internacional; y por último se registró una tendencia mayor a externalizar en el sector servicios⁴³.

Se ha pasado de la idea de empresa como entidad nacional que elabora productos en sus propias fábricas, a la de un actor que opera con numerosos proveedores, subcontratistas y distribuidores para elaborar y vender sus productos⁴⁴.

Así Jenkins señala que un factor significativo ha sido el crecimiento de las cadenas mundiales de productos o de valor en muchas industrias, porque si bien el comercio siempre ha sido una característica importante, lo que es nuevo es la capacidad de controlar la producción a grandes distancias sin ejercer la propiedad⁴⁵.

Al mismo tiempo, la base de la externalización de los productos es la ventaja competitiva que ofrecen los países en desarrollo, de este modo, la cuestión de la aplicabilidad de los estándares de RS en la cadena de suministro involucra asegurar unas condiciones de trabajo dignas que a su vez implique mantener su ventaja competitiva⁴⁶.

Tal como señala Snyder las redes globales económicas tienen varias formas. El Informe de la OIT indica en este sentido que las cadenas mundiales de suministro

⁴³ Canalda Criado, S. (2016). *Acuerdos Marco Transnacionales y Derechos Sociales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p. 94.

⁴⁴ STRANDBERG, L. (2010). “La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor”, *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, IESE Business School, Universidad de Navarra, N° 6, p. 7.

⁴⁵ Jenkins, R. (2001). “Corporate Codes of Conduct. Self- Regulation in a Global Economy”. *Technology, Business and Society*, Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development, p. 7. (Con cita de Gereffi y Kaplinsky).

⁴⁶ Strandberg, L. (2010). “La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor”, *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, IESE Business School, Universidad de Navarra, N° 6, p. 7.

En este aspecto la Organización Mundial del Comercio (OMC) ha manifestado en su Declaración ministerial de Singapur (1996) que:[...] *Rechazamos la utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas y convenimos en que no debe cuestionarse en absoluto la ventaja comparativa de los países, en particular de los países en desarrollo de bajos salarios. [...]*”. Conferencia Ministerial De La Omc. *Declaración Ministerial (WT/MIN(96)/DEC)*, Singapur, 13/12/1996. Disponible en: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min96_s/wtodec_s.htm

son estructuras organizativas complejas, variadas, fragmentadas, dinámicas y evolutivas⁴⁷.

Apunta Snyder que por “cadena de bienes” se entiende una red de trabajo y procesos de producción cuyo resultado final es un producto terminado. Las cadenas mundiales de bienes tienden a estar fuertemente conectadas a sistemas específicos de producción y a implicar modelos particulares de comercio coordinado⁴⁸.

Siguiendo a Gereffi señala Snyder, que cada cadena mundial tiene tres (3) dimensiones principales: la primera se refiere a la estructura de las entradas y salidas, los productos y servicios están vinculados entre sí en una secuencia en la que cada actividad agrega valor a su predecesor. La segunda se refiere a que la territorialidad, redes y empresas pueden estar espacialmente dispersas o concentradas. La tercera dimensión es la estructura de gobernanza: las relaciones de poder y autoridad determinan el flujo y la asignación de recursos (financieros, materiales y humanos) dentro de la cadena⁴⁹.

Asimismo también siguiendo a Gereffi, Snyder distingue dentro de la tercera dimensión, es decir, de la estructura de gobernanza de la cadena de producción a dos tipos: de un lado se encuentran las cadenas de producción dirigidas por los **productores**, en las cuales el sistema de producción es controlado por grandes empresas industriales integradas. De otro lado, están las cadenas de producción manejadas por los **compradores**, en las cuales las redes de producción están descentralizadas y el poder descansa con los grandes minoristas, los comerciantes de marcas y las empresas comerciales⁵⁰.

⁴⁷ Snyder, F. (1999). “Global Economic Networks and Global Legal Pluralism”, *European University Institute*, Working Paper Law N° 99/6, p. 8. OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: 105° reunión, p. 1.

⁴⁸ Snyder, F. (1999). “Global Economic Networks and Global Legal Pluralism”, *European University Institute*, Working Paper Law N° 99/6, p. 9 (Con cita de Hopkins y Wallerstein y Gereffi). Puede verse Gereffi, G. (2005) “The global economy: organization, governance and development,” en Smelser, N. y Swedberg, R. (edit.), *The handbook of economic sociology*, p. 160-182.

⁴⁹ Snyder, F. (1999). “Global Economic Networks and Global Legal Pluralism”, *European University Institute*, Working Paper Law N° 99/6, p.10. Puede verse Gereffi, Gary et. al. (2005). “The governance of global value chains”, *Review of International Political Economy*, Vol. 12, N° 1, p. 78-104.

⁵⁰ Snyder, F. (1999). “Global Economic Networks and Global Legal Pluralism”, *European University Institute*, Working Paper Law N° 99/6, p. 10. Desde una perspectiva histórica señala el Informe OIT que las EM tendieron a crear filiales de propiedad absoluta con el propósito de acceder a los mercados locales de trabajo y consumo y de exportar sus productos. Muchos Estados impusieron entonces requisitos en cuanto al contenido local de la

Respecto de esta última, se señala que una característica importante de la cadena de suministro dominada por el comprador es que éste asegura que los productores cumplan con la fecha de entrega, con los estándares de calidad, las especificaciones de diseño y demás. En otras palabras, el comprador controla mucho de los aspectos de la producción llevada a cabo por el productor. Entonces no hay más que un breve paso para sostener que el comprador debe también asumir responsabilidad por las condiciones bajo las cuales operan los subcontratistas, en términos de sus relaciones laborales y su impacto en el medio ambiente⁵¹.

3.3. El marco normativo

En el plano normativo como apunta Locke *et. al.* los métodos nacionales e internacionales de regulación que se utilizaron durante la mayor parte del siglo pasado devinieron insuficientes a causa de la aparición de las cadenas de suministro mundiales, dado que en ellas la autoridad está repartida no sólo entre diferentes regímenes nacionales, sino entre unos compradores mundiales y sus miles de proveedores⁵².

V.gr. el poder de control y dirección del empresario “clásico” se dispersa entre las empresas participantes de la red, difuminándose entre las fronteras empresariales –fenómeno conocido como “multiempleador”-, (derivando así la premisa de un único empleador en la relación laboral). Al mismo tiempo, por

actividad de las filiales con el fin de promover el desarrollo nacional. Pero con el tiempo, emergieron nuevas inclinaciones, y muchas economías de industrialización reciente como Asia y América Latina se dotaron de infraestructuras y redujeron el nivel de los requisitos, establecieron zonas francas industriales y ofrecieron incentivos para atraer IED. A lo que se añade que actualmente debido a la intensidad de la competencia, las empresas proveedoras pueden subcontratar partes de su producción a otras empresas que están solo indirectamente relacionadas con la empresa compradora, quedando estas prácticas de subcontratación –a menudo informales- fuera del alcance o las capacidades de los mecanismos reguladores tanto públicos como privados. OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra: 105° reunión, p. 6-8.

⁵¹ Jenkins, R. (2001). “Corporate Codes of Conduct. Self- Regulation in a Global Economy”. *Technology, Business and Society*, Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development, p. 7.

⁵² Locke, Richard et. al. (2007). “Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 126, N° 1-2, p. 22.

la transnacionalidad del fenómeno organizativo los ordenamientos jurídicos que regulan la relación laboral son sobrepasados (derivando la premisa de la reducción de las relaciones laborales en la empresa al nivel nacional)⁵³.

La situación fáctica indicada como modelo de producción se traduce o bien en *técnicas del derecho de sociedades*, como ocurre en el caso del grupo de empresas (cuando la importancia de lo externalizado para la empresa principal aconseja mantener un especial control sobre quien lo realizará –*producer driven*-); o en *vínculos contractuales* (cuando el interés de lo transferido al exterior es menor –*buyer driven*-). En una u otra técnica el resultado es igual: la articulación de una estructura empresarial con forma de red⁵⁴.

El Informe de la OIT indica que la empresa principal, es decir, la que controla la cadena mundial de suministro, establece los parámetros a los que deben ajustarse las demás empresas de la cadena, asume por lo general la responsabilidad de la venta final del producto y tiene la posibilidad de establecer los estándares. Destacando además que a menudo tiene su sede en los países actualmente desarrollados⁵⁵.

En este escenario, el marco normativo se desarrolla a través de la “*subcontratación socialmente responsable*” por medio de v.gr. los contratos, la previsión de esta obligación en la negociación colectiva –en sus diferentes niveles, dando origen a los convenios colectivos nacionales, sectoriales o los acuerdos marco transnacionales- o a través de los códigos de conducta, los cuales pueden ser específicos para las empresas contratistas o proveedoras, o parte del código de la empresa principal que se destine a ellas. Asimismo, algunos códigos prevén el deber de la empresa contratista de garantizar que la empresa subcontratista cumpla con las directrices recogidas en el código, pretendiendo garantizar el alcance de la cobertura a toda la cadena de subcontratación⁵⁶.

⁵³ Canalda Criado, S. (2016). *Acuerdos Marco Transnacionales y Derechos Sociales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p. 22 y 75.

⁵⁴ Sanguinetti Raymond, W. (2008). “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, Escudero Rodríguez, R. (Coord.) *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Cinca-Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 449.

⁵⁵ OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra: 105º reunión, p. 5-6.

⁵⁶ Gala Durán, C. (2010). “La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral?”, *Temas Laborales*, Nº 105, p. 14 y 26-27. Como señala Canalda Criado el concepto de

Otra vía de regulación puede darse mediante *las normas de rendición de cuentas o accountability*, que además pueden ser auditadas⁵⁷.

Por último, encontramos la alternativa de las *certificaciones*, como sucede por ejemplo con la certificación del Proceso Kimberley⁵⁸. El objetivo fundamental en este caso, es el de excluir el flujo de diamantes de conflicto del mercado legal, para lo cual se elaboran una serie de medidas que cada país participante debe adoptar de acuerdo a su propia normativa interna y a su jurisdicción. Aunque el sistema es sencillo, la complejidad se presenta en la adaptación que tienen que hacer los países participantes, por sus legislaciones y recursos disímiles⁵⁹.

No obstante, como señala el Informe de la OIT las iniciativas privadas presentan múltiples falencias. Entre ellas que sólo se aplican a los proveedores de nivel superior y con una frecuencia mucho menor a las empresas de nivel inferior, la falta de coordinación con la administración local de trabajo y la insuficiente rendición de cuentas. Una dificultad adicional se presenta en los supuestos en que

cadena de suministro –de alcance global- no tiene una recepción jurídica; la captación normativa más próxima se ha dado a través del concepto de subcontratación, que implica solo bilateralidad. Canalda Criado, S. (2016). *Acuerdos Marco Transnacionales y Derechos Sociales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p. 82.

Sobre los AMT en relación a la cadena de producción global véase Hammer, Nikolaus (2008). “International framework agreements in the context of global production”, en Papadakis, K. (ed.), *Cross Border Social Dialogue and Agreements. An emerging global industrial relations framework?*. Geneva: ILO, Geneva, p. 89- 111.

⁵⁷ Esta alternativa también presenta dificultades dada la compleja estructura que puede presentar la extensión de la compañía y el grupo para ser auditada. Zadek, S. y Raynard, P. (2004). *The future of sustainability assurance*, ACCA Research Report N° 86, p.45.

⁵⁸ Apunta Diago Diago que esta normativa (adoptada por la Unión Europea (UE) a través del Reglamento 2368/2002 del Consejo de 20 de diciembre de 2002) comporta una limitación al principio de libre comercio e incluso de la libre competencia (en tanto los Estados participantes se comprometen a articular los sistemas necesarios para que ninguna remesa de diamantes sea importada o exportada de un país no participante) a escala mundial, convirtiéndose en un hito en la historia del Derecho contemporáneo atento a que se brinda otra respuesta, y no las frecuentes de vetos a las relaciones comerciales con otros países. Diago Diago, M. (2009). “El comercio internacional de diamantes: sistema de certificación del proceso Kimberley”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 1, N° 1, p. 74 y 81.

⁵⁹ Diago Diago, M. (2009). “El comercio internacional de diamantes: sistema de certificación del proceso Kimberley”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 1, N° 1, p. 81.

Para un análisis de las posibilidades de regulación véase Bardel, D. (2018). “Una aproximación a las respuestas reguladoras del ámbito transnacional”, Valicenti, E. (comp.), *Actas I Jornadas de Investigación en Ciencia Jurídica*, Editorial Azul- Facultad de Derecho UniCen. Disponible en: <http://www.der.unicen.edu.ar/repositorio/ebooks/Actas%20de%20las%201%20Jornadas%20de%20Investigaci%C3%B3n%20en%20Ciencia%20Jur%C3%ADdica%202018%20EBOOK.pdf>

se utilizan contratos flexibles y de corta duración, atento a que para la empresa principal puede ser una “mala inversión” la vigilancia del cumplimiento⁶⁰.

Por su parte el informe de la OIT “*La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación: situación y tendencias*” cita el estudio de Locke *et. al.* en el que se arriba a la conclusión en cuanto a la aplicación de los códigos de conducta que el enfoque “tradicional” del cumplimiento –basado en las *sanciones*- no produce resultados a largo plazo. Por el contrario los “planteamientos de *compromiso*” que comprenden el análisis de causas fundamentales, la solución conjunta del problema, tutorías, aprendizaje y fortalecimiento de la capacidad, entre otros han demostrado sí dar resultado⁶¹.

No obstante, como también señala el Informe de la OIT la fortaleza de las iniciativas privadas reside en que son el “reconocimiento” de que las empresas principales tienen cierta responsabilidad sobre las normas de trabajo en su cadena de suministro⁶².

Holdcroft remarca como punto de inflexión en la manera en que las empresas gestionan el cumplimiento de las normas en su cadena de suministro al legado del

⁶⁰ OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra: 105° reunión, p. 53-55. Sobre la dificultad de extender la aplicación más allá del primer eslabón, señalando que la subcontratación puede llegar hasta el trabajo a domicilio o la economía sumergida, puede verse Sanguineti Raymond, W. (2008). “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, Escudero Rodríguez, R. (coord.) *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Cinca-Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 458. También Vandenberg, M. (2007). “The New Wal-Mart Effect: The Role of Private Contracting in Global Governance”, *UCLA Law Review*, N° 54, pág. 945.

Asimismo, la rendición de cuentas y la verificación efectiva de la misma depende de la calidad de la información ofrecida por los niveles inferiores. Zadek, S. y Raynard, P. (2004). *The future of sustainability assurance*, ACCA Research Report N° 86, p. 45.

Señala Hadwiger que dado que la participación en las cadenas mundiales de suministro también implican costos de transacción adicionales, en particular respecto a la búsqueda de proveedores fiables, acuerdos contractuales, logística, supervisión y cumplimiento, el establecimiento de una regulación y unas medidas de supervisión podrían beneficiar también a las Em. Hadwiger, F. (2015). “Acuerdos Marco Internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Documento de referencia*, Ginebra: OIT, p. 13.

⁶¹ OIT (2013). “La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación: situación y tendencias”, *Informe para la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación*, Ginebra, p. 48.

⁶² OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: 105° reunión, p. 54.

colapso de Rana Plaza. En tanto, ocasionó una profundización del debate público sobre la ineficacia de la auditoría y dio lugar a un nuevo acuerdo pionero entre sindicatos y empresas “Acuerdo de Bangladesh sobre Incendios y Seguridad de la Edificación”, un documento legalmente vinculante entre sindicatos mundiales y más de doscientas (200) empresas de la confección⁶³.

3.4. Contenido

El contenido se puede especificar de acuerdo a la industria, el tipo de productos, los proveedores y la ubicación en la cadena de valor⁶⁴.

Señala Holdcroft que los acuerdos establecidos para toda una industria hacen que resulte difícil para los empleadores escapar al cumplimiento de sus obligaciones, y al producir el efecto de retirar los costos laborales de la competencia crean un marco de igualdad que permite mejoras para todos los trabajadores del sector⁶⁵.

La empresa principal puede establecer que el cumplimiento del código es un requisito previo esencial para el mantenimiento de relaciones comerciales. Posteriormente, se puede reservar a través de diversos medios la facultad de control del cumplimiento del código de conducta por parte de las empresas subcontratistas⁶⁶. También se suele prever la valoración positiva de la aceptación y cumplimiento del código de conducta y las medidas para el supuesto de incumplimiento: rescisión de la relación contractual ante los incumplimientos

⁶³ Holdcroft, J. (2015). “Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 7, N° 1-2, p. 110.

⁶⁴ Strandberg, L. (2010). “La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor”, *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, IESE Business School, Universidad de Navarra, N° 9.

⁶⁵ Holdcroft, J. (2015). “Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 7, N° 1-2, p. 113.

⁶⁶ Señalan Kearney y Justice que cuando una compañía ha adoptado un código de conducta que abarca las prácticas laborales de sus proveedores y subcontratistas, ha reconocido cierto grado de responsabilidad por sus prácticas laborales, siendo la obligación más básica la de conocer las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo. Esto da lugar a tareas de evaluación previa –al inicio de la relación comercial–, auditoría e inspección. . Kearney, N. y Justice, D (2003). “Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas”. *¿Herramienta de l@s trabajador@s o truco publicitario?*, Wick, Ingeborg, Friedrich Ebert Stiftung, SÜDWING Instituto de Economía y Ecumenismo, p.53.

o ante incumplimientos sistemáticos, o la utilización de los mecanismos legales disponibles para poner fin a la relación comercial con el proveedor. Además, se puede establecer que la empresa principal colaborará con sus proveedores y contratistas para que se esfuercen por cumplir los contenidos del código de conducta⁶⁷.

Locke *et. al.* sostiene que para mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas que forman parte de una cadena de suministro mundial – en la que el código de conducta es solo uno de varios aspectos- conviene adoptar un modelo progresivo y polifacético⁶⁸.

⁶⁷ Gala Durán, C. (2010). “La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral?”, *Temas Laborales*, N° 105, p. 27-28. La autora ejemplifica mediante el análisis de diversos códigos de conducta. O’ Rourke cita el ejemplo de marcas de indumentaria deportiva, véase O’ ROURKE, D. (2003). “Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring”, *The Policy Studies Journal*, Vol. 31, N° 1, p. 10.

V.gr. la Guía para la Gestión Socialmente Responsable de la cadena de suministro, de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas señala que las empresas en un primer momento deben realizar una evaluación del riesgo de la cadena de suministro respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Tengo una marca conocida por el consumidor final?, ¿Alguno de mis proveedores me suministra productos de alto riesgo o proviene de un sector de alto riesgo?, ¿Alguno de mis proveedores directos trabaja en un país de alto riesgo? (La guía sigue a la clasificación de *Ethical Investment Research Service* (EIRIS) y *FTSE4Good* respecto de los productores y sectores de alto riesgo en derechos laborales en la cadena de suministro, indicando a los siguientes: cosecha agrícola (caña de azúcar, café, te, cacao, fruta tropical, verduras frescas y flores); productos de consumo: ropa y calzado, juguetes, ocio y tiempo libre, textil y cuero, tratamiento de alimentación; hipermercados y grandes almacenes; pequeños distribuidores de ropa, artículos variados, textil y droguería. Respecto a los países, toma el criterio del Banco Mundial de país con ingreso alto, medio/alto, medio/bajo y bajo considerando al primero sin riesgo, y por defecto a los tres (3) restantes de riesgo).

El segundo momento está dado por las fases gestión de la cadena de suministro. La primera es de diagnóstico y su objetivo es mejorar el conocimiento de los miembros de la cadena de suministro. Se puede llevar a cabo mediante un cuestionario, un sistema externo de clasificación (atento a la dualidad de niveles de exigencia normativa en la que pueden operar), o un código de conducta. La segunda fase es de planificación, con el objetivo de mejorar aspectos que se han valorado como negativos o insuficientes en la fase de diagnóstico y trazar un plan de medio a largo plazo. Incluye tareas de comunicación fluida, apoyo financiero a proveedores y formación por parte de la empresa. La tercera fase es de supervisión con el propósito de asegurarse de que los planes establecidos se cumplan, implica visitas a las plantas (con informe de evaluación) y auditorías externas. La última fase es de toma de decisiones, y en la misma la empresa ha de concluir si su cadena de suministro respeta “las exigencias de producción” y los “criterios de gestión de calidad”, se puede dar a través de incentivos al proveedor que ha cumplido los compromisos (medidas preferenciales), o en caso de incumplimiento con la ruptura del contrato (o penalizaciones). RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS (2009). *La empresa y su cadena de suministro: una alternativa de gestión*, Madrid: Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

⁶⁸ Como sostienen los autores dentro del mosaico más amplio de presiones sociales, estructuras industriales y leyes e instituciones nacionales que constituyen la arquitectura del sistema regulativo. Locke, Richard *et. al.*

Los autores concluyen en base a su investigación en que: las presiones externas son esenciales para conseguir que las empresas principales elaboren y lleven a la práctica un código de conducta; los códigos de conducta mejorarán la situación general, pero es factible que por sí solos no consigan que esos avances se consoliden; para que los códigos de conducta (y sus sistemas de vigilancia) sean perdurables y sigan mejorando han de estar integrados en los procesos operativos y estratégicos de la cadena de suministro, complementarse con el cumplimiento de la legislación nacional que sea conforme con la normativa internacional y con sistemas de vigilancia e integrarse con la acción en el centro de trabajo de sindicatos u otras instituciones que le den un cauce de expresión a los trabajadores⁶⁹.

En un plano normativo Rodríguez Garavito postula el modelo de “Regulación laboral participativa” que tiene como fin el empoderamiento de los trabajadores. Este modelo implica instituciones y presiones políticas en dos niveles. En el primero, los Estados, las redes de activistas transnacionales, las organizaciones de vigilancia internacionales, las EM (ejerciendo presión sobre sus suministradores) y las organizaciones internacionales (como la OIT) crean las condiciones políticas y jurídicas, que permiten que el segundo: los trabajadores locales, sindicatos, organizaciones de apoyo a los trabajadores, empleadores y autoridades públicas puedan ejercer una vigilancia continua y gocen de mayor poder de negociación en lo referente a las condiciones laborales⁷⁰.

(2007). “Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 126, N° 1-2, p. 25 y 36.

⁶⁹ Los autores realizan una investigación empírica a partir del código de conducta de Nike y su sistema de vigilancia e inspección (SHAPE –programa de seguridad, salud, actitudes de gestión, inversión en las personas y medio ambiente-; M-Audit; y programa de evaluación de proveedores Clasificación por Grado de Cumplimiento). Locke, Richard et. al. (2007). “Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 126, N° 1-2, p. 25-27 y 37.

⁷⁰ Rodríguez Garavito, C. (2008). “Gobernanza global y derechos laborales: códigos de conducta y luchas antimaquila en las fábricas Globales del vestido en México y Guatemala”, *Revista de Derecho Privado*, N° 40, p. 14.

3.5. Vicisitudes

Señala Strandberg las siguientes dificultades para la implementación de la RS en la cadena de valor: la gran cantidad de estándares y la disimilitud entre los mismos lo que puede provocar ineficiencia; el conflicto entre el cumplimiento de las normas internacionales y el respeto de las demandas locales; diferentes interpretaciones sobre lo que implica la RS según el contexto económico y cultural de cada país; complicación en la relación con los proveedores debido a la falta de entendimiento y a valores y normas distintos; asegurar el cumplimiento a través de auditorías; la falta de transparencia e información sobre los proveedores; la posición de poder en la que se encuentre la empresa para implementar la RS en su propia cadena de valor⁷¹.

Como señala Rodríguez Garavito existe escasa investigación empírica sobre el cumplimiento de los códigos, el funcionamiento de los esquemas de monitoreo y los efectos en el empoderamiento de los trabajadores⁷².

En tanto el estudio de Hadwiger revela el impacto limitado que han tenido los AMT en la cadena de suministro⁷³.

⁷¹ Strandberg, L. (2010). “La implementación de la RSC en la cadena de valor”, *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, IESE Business School, N° 7, p. 15-18.

⁷² Rodríguez Garavito, C. (2008). “Gobernanza global y derechos laborales: códigos de conducta y luchas antimiquila en las fábricas Globales del vestido en México y Guatemala”, *Revista de Derecho Privado*, N° 40, p. 5-6.

⁷³ Hadwiger, F. (2015). “Acuerdos Marco Internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Documento de referencia*, Ginebra: OIT. p. 7. Hammer concluye que en las redes de producción lideradas por los compradores los mecanismos de regulación están basados en el mercado y los agentes claves están situados fuera del ámbito productivo, por lo que el énfasis radica en las normas de proceso. Por el contrario, en las cadenas de producción lideradas por los productores los sindicatos de los países de origen lideran la representación. Hammer, Nikolaus (2008). “International framework agreements in the context of global production”, en Papadakis, K. (ed.), *Cross Border Social Dialogue and Agreements. An emerging global industrial relations framework?*. Geneva: ILO, Geneva, p.. 105-107.

IV. A modo de conclusión

Podemos concluir en que los caracteres de la RS nos permiten comprender el contenido de la misma. Por un lado, nos permiten visualizar lo que es en términos positivos –en la acepción de implicar existencia de algo–, en este sentido, el contenido es poliédrico y transversal, no inocuo e impreciso; y lo que es o puede ser en términos negativos –en la acepción que implica la inexistencia de algo–, en este aspecto el contenido se debe a los límites normativos de la ausencia de responsabilidad internacional de las personas jurídicas, de responsabilidad estatal penal y de responsabilidad por la cadena de producción y a los límites fácticos de inexactitud en el cumplimiento normativo. Asimismo, los caracteres nos permiten ver el modo en que se construye –o puede construirse– el contenido, es decir, en el marco del diálogo y la transitoriedad teniendo en cuenta el contexto transnacional y local. La perspectiva de transnacional y estatal, es determinante porque va a marcar dos modos de ser y de análisis respecto de la RS: el transnacional donde nos encontramos con ausencia de criterios y procedimientos de decisión formales, y el estatal donde la RS se va a modelar conforme a cada ordenamiento jurídico.

Podemos además concluir que el contenido de la RS se ha desarrollado bajo el “espectro” del Derecho Internacional, en relaciones de convergencia y divergencia. En el primer sentido, ha evolucionado cuando el contenido ha incorporado referencias específicas al Derecho Internacional (sobre todo el derecho internacional de los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo); en el segundo cuando ha evadido su articulación y ha pretendido el establecimiento autónomo de los estándares. Sin embargo, y aunque el contenido de la RS se desarrolle bajo el espectro del Derecho Internacional, lo mismo indica que no se desarrolla dentro del sistema Derecho, y lo mismo lejos de demostrar que el contenido de la RS no es un “tema jurídico” da cuenta de la insuficiencia de la respuesta jurídica en cuanto al control social. Esto sin desconocer, que el contenido tiene también un espacio de reserva de libertad en el que se puede desarrollar, y tal ámbito debe ser respetado.

En cuanto a la aplicación de los estándares de RS a la cadena de suministro, podemos concluir que es un caso arquetípico de aplicación transnacional de la

RS. A través del mismo, la RS ocupa un “espacio regulatorio” a través de la autonomía de la persona jurídica. La variedad de las estructuras de gobernanza en los modelos de producción que se reconducen a los dominados por el productor –*producer driven*- y los dominados por el comprador –*buyer driven*-, se traducen en diversidad de respuestas jurídicas dadas por medio de técnicas del derecho de sociedades o de derecho contractual, con las cuales interactúan los propios instrumentos de RS para la regulación de las condiciones laborales, sociales y medioambientales en el espacio transnacional. Por tanto, en este caso el contenido está relacionado con los derechos fundamentales.

Asimismo, este tipo de regulación privada y de mercado presenta múltiples falencias en cuanto a su efectividad y alcance, dado que suele abarcar solo a los proveedores de nivel superior. Y además plantea nuevos tipos de consecuencias jurídicas o de técnicas de reglamentación, que se distancian de las de tipo “sancionatorias” y recurren a los “planteamientos de compromiso”.

Bibliografía

- AA. VV. (2018). *La nueva ley de responsabilidad penal de personas jurídicas y el compliance*, CABA: Erreius.
- Anguita Oyarzún, C. (2012). “El rol del Derecho en la responsabilidad social de la empresa”. *Revista Ars boni et aequi*, N° 1, año 8, p. 226-227. Disponible en: <http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2012/02/08-El-rol-del-derecho.pdf>
- Barañano Cid, M. (2009). “Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: una aproximación sociológica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 1, 27.
- Bardel, D. (2018); “Una aproximación a las respuestas reguladoras del ámbito transnacional”, Valicenti, E. (comp.), *Actas I Jornadas de Investigación en Ciencia Jurídica*, Editorial Azul-Facultad de Derecho UniCen. Disponible en: <http://www.der.unicen.edu.ar/repositorio/ebooks/Actas%20de%20las%20I%20>

Jornadas%20de%20Investigaci%C3%B3n%20en%20Ciencia%20Jur%C3%ADdica%202018%20EBOOK.pdf

- Bardel, D. (2019). “Fuentes del Derecho y responsabilidad social”. *Revista de la Facultad Universidad Nacional de Córdoba*, Vol. IX, N° 2.
- Baylos Grau, A. (2011). “Empresa responsable y libre empresa. Una aproximación constitucional”, en APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B. (direc.), *La responsabilidad social corporativa en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete: Bomarzo.
- Baz Tejedor, J. (2007). “Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales”. *Criterio Jurídico*, Vol. 7.
- Boix, I. (2008). “Responsabilidad social empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Consideraciones a partir de la experiencia de FITEQA-CCOO en las industrias del textil-confección-calzado y de la química y el petróleo”, *Revista Lan Harremanak*, N° 19, II.
- Buhmann, K. (2006). “Corporate social responsibility: what role for law? Some aspects of law and CSR”. *Corporate Governance*, Vol. 6, N° 2.
- Canalda Criado, S. (2016). *Acuerdos Marco Transnacionales y Derechos Sociales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.
- Cantú Rivera, H. (2013). “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación efectiva, o el mantenimiento del status quo?”. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, Vol. XIII.
- Ceinos Suarez, Á. y González-Del Rey Rodríguez, I. (2008). “Globalización del trabajo y códigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Cinca-Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Ciuro Caldani, M. (1999). “Problemática jusfilosófica de la empresa en el fin del milenio”, *Revista de Derecho Privado y Comunitario*, Rubinzal Culzoni, Tomo 21.

- Ciuro Caldani, M. (2000). *Estudios de Historia del Derecho*, Rosario: Fundación para las Investigaciones Jurídicas.
- Ciuro Caldani, M. (2000). *La conjetura del funcionamiento de las normas. Metodología jurídica*, Rosario: Fundación para las Investigaciones Jurídicas.
- Correa Carrasco, M. (2016). *Acuerdos marco internacionales: de la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Daugareilh, I. (2009). “Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, N° 1, 27.
- Deva, S. (2018). “Empresas y derechos humanos: ¿momento de ir más allá del “presente”?”, Rodríguez Garavito, C. (edit.), Morales De Setién Ravina, C. (trad.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI. La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil*, Buenos Aires, Siglo XXI editores, p. 101.
- Diago Diago, M. (2009). “El comercio internacional de diamantes: sistema de certificación del proceso Kimberley”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 1, N° 1.
- Ermida Uriarte, O. (2007). “Responsabilidad social de la empresa: entre la mercadotecnia y el Derecho”. *Derecho Laboral*, Tomo L, N° 226.
- Estevez Araujo, J. (2002). “La globalización y las transformaciones del Derecho”, en Zapatero Gómez, V. (coord.), *Horizontes de la filosofía del Derecho: homenaje a Luis María San Miguel*, Vol. I, 2002, España: Universidad de Alcalá, Servicio de Publicaciones.
- Gala Durán, C. (2010). “La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral?”, *Temas Laborales*, N° 105.
- Gala Durán, C. (2012). “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro: posibles vías de intervención legal”, López Cumbre, L. (coord.), *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Granada: Comares.

- García - Marzá, D. (2004). “La responsabilidad social de la empresa: una definición desde la ética empresarial”. *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, N° 12.
- García- Marzá, D. (2009). “¿Agentes de Justicia? La responsabilidad social de las empresas como factor de desarrollo”, Cortina, A. y Pereira G. (edit.), *Pobreza y libertad. Erradicar la pobreza desde el enfoque de las capacidades de Amartya Sen*, Madrid: Tecnos.
- Gereffi, G. (2005). “The global economy: organization, governance and development,” en Smelser, N. y Swedberg, R. (edit.), *The handbook of economic sociology*,.
- Goldín, A. (2007). “Códigos de conducta y regímenes de cumplimiento voluntario: ¿es la autorregulación una respuesta?. *Revista electrónica de Teoría y Práctica de la Elaboración de Normas Jurídicas*, Año III, Número V.
- Goldschmidt, W. (1996). *Introducción filosófica al Derecho*, 6° ed., 5ª reimp., Buenos Aires: Depalma.
- Gordon, K. y Miyake, M. (1999). “Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents”. *OECD Working Papers on International Investment*”, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/174727273520>.
- Grau Ruiz, M. (2013). “Responsabilidad Social Empresarial y fiscalidad internacional en relación con la inversión directa extranjera en países en desarrollo”. *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, Georgetown University-Universia, Vol. 7, N° 3.
- Gres, Pablo (2012). “Ciudadanía y ética empresarial: análisis crítico y contribuciones para un proyecto de participación económica”, *Derecho y Humanidades*, N° 19.
- Gutiérrez, R. y Jones, A. *Corporate Social Responsibility in Latin America: An Overview of Its Characteristics and Effects on Local Communities*,: <https://ssrn.com/abstract=1018674>.
- Hadwiger, F. (2015) “Acuerdos Marco Internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Documento de referencia*, Ginebra: OIT.

- Hammer, Nikolaus (2008). “International framework agreements in the context of global production”, en Papadakis, K. (ed.), *Cross Border Social Dialogue and Agreements. An emerging global industrial relations framework?*, Geneva: ILO, Geneva.
- Hernández Zubizarreta, J. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa*, Bilbao: Hegoa. , http://pdf2.hegoa.efaber.net/entry/content/434/las_empresas_transnacionales_juan_hernandez.pdf
- Holdcroft, J. (2015). “Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 7, N° 1-2.
- Jenkins, R. (2001). “Corporate Codes of Conduct. Self- Regulation in a Global Economy”. *Technology, Business and Society*, Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development.
- Kearney, N. y Justice, D (2003). “Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas”. *¿Herramienta de l@s trabajador@s o truco publicitario?*, WICK, Ingeborg, Friedrich Ebert Stiftung, SÜDWING Instituto de Economía y Ecumenismo.
- Keller, H. “Corporate Codes of Conduct and their Implementation: The Question of Legitimacy”, disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.696.2344&rep=rep1&type=pdf> , consultado el 7/11/2016.
- Lizcano, J. y Nieto. P. (2006). “La semántica de la responsabilidad social corporativa”. *Serie Responsabilidad Social Corporativa*, N° 3, Madrid, AECA.
- Locke, R. et. al. (2013). “Complements or Substitutes? Private Codes, State Regulation and the Enforcement of Labour Standards in Global Supply Chains”, *British Journal of Industrial Relations*, N° 51:3.
- López Jacoiste Día, E. (2019). “Los actores no estatales internacionales a la luz del derecho internacional: el caso de las empresas transnacionales”. *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 11, N° 2.

- Maira Vidal, M. y Gil Sánchez, G. (2011). “Los actores sociales ante la Responsabilidad Social de las Empresas transnacionales con sede central en España: posiciones discursivas y prácticas implementadas”, en APARICIO TOVAR, J. y VALDÉS DE LA VEGA, B. (direc.), *La responsabilidad social corporativa en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete: Bomarzo.
- Márquez Carrasco, C. (2018). “Las relaciones entre el Derecho Internacional y las práctica interna en el ámbito de los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas”. *Anuario Español de Derecho Internacional*, Vol. 34.
- Marquez, D. (2017). *La regulación de las empresas transnacionales domiciliadas en la Unión Europea en relación con sus estándares de comportamiento y su responsabilidad por los daños ambientales causados en terceros estados*, Universitat Rovira i Virgile, Tarragona. Recuperada de <https://www.tdx.cat/handle/10803/461524>
- Martin -Ortega, O. (2008). *Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional*, España: Bosch.
- Meeran, R. *Demandas por agravios contra multinacionales por violación de los derechos humanos. Perspectiva general de la situación fuera de Estados Unidos*, <https://business-humanrights.org/es/pdf-demandas-por-agravios-contra-multinacionales-por-violaci%C3%B3n-de-los-derechos-humanos-perspectiva-general-de-la-situaci%C3%B3n-fuera-de-estados-unidos>, consultado el 22/11/2016.
- Melish, T. (2018), “Volver a incluir “los derechos humanos” en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Cambiar de marco e incorporar los derechos de participación”, RODRIGUEZ GARAVITO, C. (edit.), Morales De Setién Ravina, C. (trad.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI. La actividad corporativa bajo la lupa, entre las regulaciones internacionales y la acción de la sociedad civil*, Buenos Aires, Siglo XXI editores.
- Morales Ortega, J. (2009). “Aspectos laborales y de responsabilidad social de las normas de calidad”. *Temas laborales*, N° 10.

- Nieto Martín, A. (2008). “Responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa”. *Política Criminal*, N° 5, A3-5.
- O’ Rourke, D. (2003). “Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring”, *The Policy Studies Journal*, Vol. 31, N° 1.
- OECD (2001). “Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents”. *OECD Working Papers on International Investment*, OECD Publishing, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/206157234626>.
- OIT (2016). “Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra: 105° reunión.
- OIT, *Informe para la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación*, Ginebra, 10-12 diciembre de 2013.
- Ortiz De Urbina Gimeno, Í. (2011). “Responsabilidad penal de personas jurídicas y programas de cumplimiento empresarial (<<compliance programs>>)”, en GOÑI SEIN, José (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley.
- Perán Quesada, S. (2010). *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Granada: Comares.
- Prieto Carrón, M. (2008) “Women Workers, Industrialization, Global Supply Chains and Corporate Codes of Conduct”. *Journal of Business Ethics*, N° 83.
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2009). *La empresa y su cadena de suministro: una alternativa de gestión*, Madrid: Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Reis, P. (2012). “Les normes sociales privées: de l’engagement volontaire a la contrainte?”. *Critique (s) du droit. Hommage au professeur Robert Charvin Mélanges en l’honneur de Robert Charvin*, Paris: Ed. Publisud.

- Requejo Isidro, M. (2014). “El género en los instrumentos para la responsabilidad social corporativa”, en MESA MARRERO, C. (dir.), GRAU PINEDA, C. (coord.), *Mujeres, contratos y empresas desde la igualdad de género*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Garavito, C. (2008). “Gobernanza global y derechos laborales: códigos de conducta y luchas antimaquila en las fábricas Globales del vestido en México y Guatemala”, *Revista de Derecho Privado*, N° 40.
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocio? Multinacionales y derechos humanos*, De LA Cruz Monserrat, C. (Trad.), Barcelona: Icaria.
- Sánchez- Calero Guilarte, J. et. al. (2010). “La primacía de los accionistas y la RSC ¿una compatibilidad posible?, ponencia presentada en el Seminario la responsabilidad social corporativa y sus actores. Mitos y desafíos de la responsabilidad social corporativa, Universidad Complutense de Madrid.
- Sánchez Huete, M. (2009). “La acción social y la responsabilidad social. Posibilidades y límites de la intervención normativa financiera”, en Fernández Amor, J. y Gala Durán, C. (coord.), *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el derecho* Madrid: Marcial Pons.
- Sánchez-Urán Azaña, Y. et. al. (2013). “Concepto y caracteres de la responsabilidad social”, en Sánchez- Urán Azaña, Y. (dir.) y Grau Ruiz, M. (coord.), *Responsabilidad social de las organizaciones. Una perspectiva jurídica en el marco de la economía sostenible en la Unión Europea*, Madrid: Grupo 5.
- Sanguineti Raymond, W. (2008). “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, Escudero Rodríguez, R. (Coord.) *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Cinca-Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Snyder, F. (1999). “Global Economic Networks and Global Legal Pluralism”, *European University Institute*, Working Paper Law N° 99/6.

- Sobczak, A. (2008). “Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility”, en Papadakis, K. (ed.), *Cross Border Social Dialogue and Agreements. An emerging global industrial relations framework?*, Geneva: ILO.
- Soler Arrebola, J. (2008). “Estructura y contenido de los acuerdos marco internacionales del sector del metal”, en Escudero Rodriguez, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Madrid: Observatorio de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Strandberg, L. (2010). “La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor”. *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, IESE Business School, Universidad de Navarra, N° 6.
- Vandenbergh, M. (2007). “The New Wal-Mart Effect: The Role of Private Contracting in Global Governance”. *UCLA Law Review*, N° 54.
- Velerdas Peralta, A. (2010). “Aproximación jurídica a la responsabilidad social corporativa”, en Alfonso Sánchez, R. (Dir. y Coord.), *Colección de estudios de derecho mercantil*, N° 38, Granada, Comares.
- Vicente Blanco, D. (2002). “El proceso de gestación de las fuentes jurídicas que regulan las inversiones extranjeras: el conflicto sobre la reglamentación de la inversión internacional”, *Derecho de la Integración*, Vol.12.
- Wolfgang Platzer, H. y Rüb, S. (2014). *Los acuerdos marco internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*, Berlin: Friedrich- Ebert-Stiftung.
- Zadek, S. y Raynard, P. (2004). *The future of sustainability assurance*, ACCA Research Report N° 86.

Como citar el artículo: Bardel D. (2020). Una aproximación al contenido de la responsabilidad social desde la perspectiva jurídica. *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia*, VI (16) pp. 159-199 <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v6i16.326>

