



# CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL



**DGB**  
**BILDUNGSWERK**

**BUND**



#### **SECRETARIADO EJECUTIVO CSA**

Hassan Yussuff. Presidente  
Francisca Jiménez. Presidenta Adjunta  
Toni Moore. Presidenta Adjunta  
Víctor Báez Mosqueira. Secretario General  
Amanda Claribel Villatoro. Secretaria de Política Sindical y Educación  
Rafael Freire Neto. Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable  
Laerte Teixeira da Costa. Secretario de Políticas Sociales

#### **CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL. CARTILLA DIDÁCTICA**

---

##### **COORDINADORA DEL PROYECTO**

Isamar Escalona

##### **CONTENIDO Y REDACCIÓN**

Adoración Guamán

##### **DIAGRAMACIÓN**

Jorge Conesa

##### **REVISIÓN**

Isamar Escalona  
Iván González Alvarado  
Vânia Ribeiro

##### **ELABORACIÓN: DICIEMBRE 2018**

---

##### **SEDES**

###### **BRASIL**

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil  
CEP 01049-000  
Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751  
sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

###### **COSTA RICA**

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts.  
Oeste. San José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050  
Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898  
csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org

---

Esta Cartilla Didáctica es parte del Proyecto “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro en las Américas”, en cooperación con la DGB-Bildungswerk de Alemania. 2017-2019



## Presentación

La Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas – CSA – desde su fundación en marzo del 2008 - identificó como un desafío central la actuación frente a las empresas transnacionales; sea desde el punto de vista de la atención a la organización y defensa de las/os trabajadoras/es de la región con relación directa de dependencia de las mismas para alcanzar los derechos fundamentales en el trabajo, así como para enfrentar el poder corporativo expresado, entre otros, en los cambios en la estructura y organización del mundo del trabajo a nivel global, modelo que atenta contra la inclusión, igualdad y justicia social.

Ese desafío ha estado presente en estos 10 años de actuación de las CSA y sus afiliadas, avanzando progresivamente en la ejecución de dos planes estratégicos, combinando acciones de formación, organización, investigación, incidencia, denuncia y articulación, que se implementan utilizando diversos recursos y medios.

Desde enero del 2017 el proyecto “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de los trabajadores/as en las cadenas de suministro en las Américas”, con apoyo de la DGB-Bildungswerk de Alemania, desarrollado en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador y Panamá, involucrando a 15 centrales afiliadas a la CSA, nos ha permitido avanzar en el conocimiento sobre la forma en que operan las empresas transnacionales a través de las Cadenas Globales de Producción, identificar las debilidades de los sindicatos en cuanto a presencia y capacidad de representación; así como desarrollar acciones de formación e investigación en esta área.

Es en esa línea que se inscribe esta Cartilla Didáctica Pedagógica sobre “Cadenas Globales de Producción y Acción Sindical”, que sistematiza y presenta de manera sencilla las reflexiones y abordajes que sobre el tema se ha acumulado hasta el momento tanto desde el movimiento sindical como de otros actores sociales y el impacto de esas cadenas en el mundo del trabajo y el desafío que significan para la acción sindical internacional.

Esperamos que esta Cartilla se constituya en una herramienta útil para el accionar sindical y sociopolítico en este tema complejo y estratégico que, desde las centrales sindicales afiliadas a la CSA, así como sus sindicatos de base, necesitamos avanzar en la línea de los desafíos que nos plantea el trabajo del futuro y presente.

Víctor Báez Mosqueira

Secretario General de la CSA

## Índice

Introducción: la precarización arrasa América Latina	6
¿Qué es una Cadena Global de Producción?	9
¿Quién controla y cómo se gobierna una Cadena Global de Producción?	11
¿Qué papel juegan los Estados en el funcionamiento y expansión de las Cadenas Globales de Producción?	12
¿Cómo impactan las Cadenas Globales de Producción en los derechos laborales?	14
¿Por qué la precarización en las Cadenas Globales de Producción tiene rostro de mujer?	17
¿Cómo impactan las Cadenas Globales de Producción en la libertad sindical?	18
¿Qué iniciativas se están impulsando para conseguir que se respeten los derechos laborales en las cadenas globales de producción?	19
Conclusiones: millones de personas con un objetivo común	22
Referencias bibliográficas	23

## ➤ Introducción: la precarización arrasa América Latina

Trabajar en América Latina implica pertenecer a un colectivo de millones de personas con características sin duda muy diversas, pero con numerosas realidades comunes, entre ellas, el empeoramiento acelerado de las condiciones de trabajo. Día a día aumenta la informalidad, la presencia de bajos salarios, las horas extraordinarias forzosas o impagadas, la imposición de mínimos de producción insostenibles, la discriminación por género o etnia en el centro de trabajo, los despidos sin causa, el trabajo a domicilio informal, la violencia durante la jornada laboral, la restricción de derechos fundamentales, las condiciones de trabajo insalubres o peligrosas, la subcontratación hacia talleres de trabajo clandestinos, las sanciones por sindicarse, los despidos por hacer huelga o la imposibilidad de negociar convenios colectivos.

Millones de personas en la región comparten estas condiciones de explotación indignas y, en realidad, trabajan de manera directa o indirecta, para los mismos empleadores. De hecho, como ha indicado la Confederación Sindical Internacional, en términos mundiales, actualmente el 80 por ciento de los beneficios globales están en manos de apenas un 10 por ciento de las empresas existentes<sup>1</sup>, es decir, de grandes empresas transnacionales estructuradas en largas cadenas globales de producción a lo largo de las cuales se insertan millones de trabajadoras/es.

Veamos algunos ejemplos cercanos.

- Un trabajador del banano en Ecuador, Guatemala, Panamá o Costa Rica, tal vez no lo sepa, pero probablemente esté recogiendo la fruta que comercializa Chiquita, antiguamente llamada United Fruit Company y bien conocida por masacres como la que acabó con la vida de cientos de obreros bananeros en la ciudad de Ciénaga, en Colombia, el 6 de diciembre de 1909. Se trata de una empresa transnacional, que hoy en día tiene sedes en Estados Unidos y Suiza y capital brasileño, una gran empresa que obtiene un beneficio de tres mil millones de dólares al año. Si una trabajadora/or se enmarca en la cadena de United Fruit Company, en realidad forma parte de un colectivo de 687,500 personas que son explotadas, de manera muy similar, en beneficio de una misma entidad empresarial<sup>2</sup>.
- Algo similar puede ocurrir en el caso de las personas que trabajan recogiendo piñas en Centroamérica, con salarios que en muchas ocasiones no les permiten llegar a fin de mes, mientras que el Director general de la empresa Fresh Del Monte Produce Inc, que comercializa la fruta que recogen y empacan, tiene una remuneración de 8,4 millones de dólares anuales<sup>3</sup>.
- En el caso de la industria cafetalera, los datos demuestran que, sólo en la cadena de Nestle, empresa transnacional suiza, trabajan cuatro millones de personas, que permiten que la empresa obtenga 91,829 millones de dólares en ventas. Se trata de una empresa que ha admitido la existencia de mano de obra esclava y trabajo infantil en condiciones de esclavitud en su cadena de producción<sup>4</sup>. Mientras, la minera

Vale, con sede en Brasil y facturando 25,609 millones de ventas anuales, da empleo a 616,400 personas, aunque solo reconoce tener relaciones laborales con 74.098 trabajadoras/es.

***Más de 453 millones de personas en el mundo, es decir, un 20,6% del empleo global, integran su actividad en una de las empresas que conforman la larga cadena de producción de una empresa transnacional<sup>5</sup>.***

➔ El fenómeno de las cadenas globales de producción está especialmente presente en la industria textil, que además tiene una particular incidencia en la sobre-explotación de las mujeres en América Latina y en el mundo, con especial dureza con respecto de las trabajadoras migrantes. Las mujeres trabajadoras en la maquila del textil cosen prendas para grandes marcas como Fruit of the Loom, cuya sede está en Estados Unidos. Una buena parte de las prendas de esta marca se realizan en El Salvador, donde han sido presentadas numerosas denuncias por incumplimiento de los derechos laborales más básicos, incluyendo el impago del salario, la violencia en el trabajo, la protección de la salud, la estabilidad en el empleo y los derechos sindicales. Los accionistas de esta empresa transnacional se repartieron 1,7 mil millones de dólares de dividendos en el año 2015; mientras, los salarios de las personas que trabajan en los talleres que cosen los productos para esta y otras grandes marcas de moda no son suficientes para cubrir las necesidades mínimas diarias.

Estos son sólo algunos ejemplos de una realidad escalofriante: una de cada cinco personas trabaja dentro de alguna de las múltiples cadenas globales de producción que existen en el mundo.

Así, el trabajo de millones de personas se enmarca en unas pocas enormes estructuras empresariales que se denominan cadenas globales de producción. Se trata de estructuras empresariales con forma de largas cadenas cuyos eslabones son empresas, talleres o centros de producción en los que se obtiene, elabora o fabrica una parte del producto final. Cada eslabón, cada parte de la producción fragmentada, se sitúa en un país distinto mientras que el conjunto de la cadena sigue gobernada por la empresa matriz, que normalmente se ubica en algún lugar del Norte Global, muy lejos del lugar donde se producen los productos que finalmente distribuye o comercializa.

La gran mayoría de las trabajadoras/es en estas cadenas no son conscientes de quien es la empresa que obtiene el beneficio final por su esfuerzo, y no es extraño: el 94% de mano de obra de estas organizaciones empresariales no está reconocida por las grandes empresas matrices, que prefieren desentenderse de los derechos, salarios o situación de las personas que recolectan, cosen o fabrican los productos que comercializan<sup>6</sup>.

## ***¿Qué es la “esclavitud moderna”?***

***Bajo el concepto de “esclavitud moderna” o trabajo forzoso puede entenderse el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración<sup>7</sup>. Entre las formas modernas de esclavitud podemos encontrar diversas muestras de violaciones graves de derechos humanos como trata, trabajo infantil y trabajo forzado, debiendo entender este de manera amplia para incluir todas aquellas situaciones en las que una persona no es libre para decidir dejar de aceptar un trabajo en unas condiciones que vulneran su integridad física, por ejemplo, o moral. Se estima que, en el año 2016, existían 1,9 millones de personas víctimas de la esclavitud moderna en el continente americano, mientras que el número de estas víctimas en el mundo ascendía a 40 millones de personas. Las mujeres y las niñas representaban el 71 por ciento de las víctimas de esclavitud moderna<sup>8</sup>. En concreto, y también con cifras de 2016, uno de cada 20 niños en las Américas, hasta 10.7 millones, realizaba trabajo infantil<sup>9</sup>.***

Desde la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA), hemos insistido en denunciar esta situación y afirmamos que este modelo de producción, además de profundizar en la precarización, atenta contra la inclusión, igualdad y justicia social, apuntala la utilización masiva del trabajo informal y fomenta la extensión nuevas formas de trabajo forzoso o esclavitud moderna<sup>10</sup>. De hecho, siguiendo los datos recopilados por la Confederación Sindical Internacional, es posible afirmar que, en el año 2018, las cadenas de producción de ropa, alimentación y servicios consumidos en el mundo entero están manchadas por el trabajo forzoso, siendo las y los migrantes y los pueblos indígenas particularmente vulnerables a la explotación<sup>11</sup>. En concreto, las Estimaciones Mundiales sobre Esclavitud Moderna de 2017 indican que 89 millones de personas llegaron a experimentar alguna forma de esclavitud moderna en los últimos cinco años<sup>12</sup>.

El problema es que, sin poner freno a estas situaciones de violación permanente de los derechos de las trabajadoras/es, las cadenas crecen y su importancia aumenta en Latinoamérica, África y Asia. De hecho, nuestra región en particular sigue profundizando su especialización como proveedora de materias primas mineras o agrícolas situada en las fases iniciales de las cadenas, al tiempo que pierde peso en las etapas de mayor elaboración, situados en las fases superiores. Algo similar pasa en la producción textil<sup>13</sup>.

Como trabajadoras/es, como sindicalistas, ¿cómo debemos actuar para conseguir que se respete el derecho a un trabajo digno dentro de estas Cadenas Globales de Producción? En las siguientes páginas tal vez encuentres algunas respuestas.



J. Pelizzatti



## ➤ **Pregunta 1 ¿Qué es una Cadena Global de Producción?**

Desde la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas definimos estas cadenas como el “conjunto de actividades desarrolladas desde la concepción de un producto hasta su uso final, incluyendo también los servicios de post-venta. Dentro de este concepto está la caracterización usual de las diversas fases del proceso productivo, que típicamente incluyen: obtención de insumos; investigación y desarrollo; la propia producción; distribución; etapas de marketing y servicios de post-venta. El adjetivo “global” se refiere al hecho de que hay una creciente fragmentación de estas actividades, acompañada de una dispersión geográfica de las mismas”<sup>14</sup>.

*Las Cadenas Globales de Producción son maquinarias de producción compuestas por distintas partes de lo que podría ser una misma empresa que se ubican en diferentes países. Las distintas piezas son elementos de un mismo engranaje y, aunque jurídicamente se identifican como empresas independientes, en realidad todas forman parte de una misma cadena, como piezas necesarias para llegar al producto final. Este producto, hecho a trozos en diferentes países, lleva la marca de la matriz y la etiqueta de la matriz, su precio es fijado por la matriz, se vende en los locales de la matriz o es distribuido por ella... pero se produce muy lejos de quien está obteniendo el beneficio.*

## ¿Qué objetivos persiguen las grandes empresas transnacionales al dispersar su producción en distintos países?

Uno de los objetivos principales de esta re-estructuración dispersada de la producción es aumentar los beneficios de la empresa matriz, instalando las filiales o los proveedores en los lugares

donde producir sea más “rentable”. Y no les resulta difícil, hay muchos gobiernos deseando atraer inversión extranjera a base de reducir los derechos laborales y ambientales.

Al estructurar largas cadenas de producción, las empresas transnacionales consiguen desplazar los costes sociales, ambientales, los derechos laborales, y los riesgos de la entidad, hacia los últimos eslabones de la cadena, las empresas locales situadas en los países en el Sur, mientras que los beneficios principales se concentran en manos de las matrices, normalmente en el Norte, pero no solo; países como Brasil o México también son sede de estas matrices.

En estas estructuras el diseño de los productos, el marketing o las ventas se producen en Europa o Norte América, mientras que la extracción, siembra y recolección, ensamblaje o tejido se mantienen los países de las economías periféricas, donde viven la mayoría de trabajadores/as de estas cadenas. El valor del producto final se encuentra totalmente desconectado del salario de quien produce la mercancía, de sus condiciones de trabajo, de salud y seguridad, o los estándares ambientales con los que se realiza la explotación de los recursos naturales en nuestro territorio.

La fragmentación y desterritorialización permite a las empresas transnacionales:

- Evitar la aplicación al conjunto de su fuerza de trabajo del derecho laboral del estado donde se ubica la matriz, normalmente en un país del norte y habitualmente con niveles de protección más elevados.
- Insertarse en sistemas normativos que establecen derechos laborales, ambientales o normas fiscales más permisivas, incluso con ventajas específicas o exenciones de aplicación a los inversores extranjeros.

- ➔ Acceder de forma más barata o fácil a los recursos naturales
- ➔ Reducir o incluso eliminar el poder sindical, que se fractura en los diversos eslabones de la cadena y que se persigue mediante prácticas anti-sindicales en ocasiones permitidas por los gobiernos.
- ➔ Inmunidad de las matrices, que se desentienden de las violaciones de los derechos humanos, incluyendo los laborales y los de la naturaleza, que cometen las empresas que se colocan a lo largo de los eslabones de sus cadenas (a esto se le llama extensión del velo corporativo).
- ➔ Inmunidad del conjunto de la cadena por las mismas violaciones que, en muchas ocasiones, se cometen en países con sistemas judiciales débiles o que son coaccionados por las propias empresas transnacionales para no investigar las denuncias recibidas.
- ➔ De entre los múltiples ejemplos de situaciones de súper explotación que existen en la región, el fenómeno de la maquila es uno de los más duros. Analizarlo nos va a ayudar a comprender la realidad del trabajo en estas cadenas.

*Aun hoy en día el 58% de los países excluye de la legislación laboral a determinadas categorías de trabajadoras/es, el 70% de los países tiene trabajadoras/es que no disponen del derecho de huelga, el 60% de los países niega o restringe a las/os trabajadoras/es la negociación colectiva y el 52% de los países niega a trabajadoras/es el acceso al Estado de derecho<sup>15</sup>.*

*Con las Cadenas Globales de Producción lo que se fragmenta es la responsabilidad por el bienestar y el respeto de los derechos de las trabajadoras/es, difuminando las relaciones de trabajo asalariado que ya no se vinculan con quien obtiene el beneficio (real) por la explotación de la mano de obra, sino únicamente con quien traslada las órdenes a las personas que trabajan.*

## Las maquilas: el peor ejemplo del último eslabón de una Cadena Global de Producción

Una maquila es un modelo industrial basado en el uso de mano de obra barata para producir mercancías, a base de materias primas importadas, que van a ser directamente exportadas para su venta en otro país. Se trata de un mecanismo que permite a la empresa matriz ajustar sus necesidades productivas al instante, repartiéndolas entre más o menos talleres según sea necesario, y rebajar los costes laborales al máximo, presionando de manera continuada sobre los empleadores locales y aprovechándose de las ventajas fiscales que les frecen los gobiernos, ansiosos por atraer inversión extranjera.

En el modelo actual, la empresa matriz controla los insumos, determina el producto y controla el acceso a los mercados, mientras que los pequeños productores controlan la manufactura y establecen, en la situación de competencia que ya hemos señalado, las condiciones laborales. Todo el proceso se beneficiaba de ventajas fiscales, concedidas por el estado de acogida de la maquila y de los bajos salarios y la explotación laboral. En concreto, la maquila textil se caracteriza por su política antisindical y los despidos de los trabajadores que intentan ejercer sus derechos sindicales<sup>16</sup>.

Como veremos en las páginas que siguen, las mujeres que trabajan en las maquilas del textil sufren situaciones de especial violencia en el trabajo. Hay casos en los que la exigencia de unos mínimos de producción diaria afectan a sus derechos más básicos, hasta negárseles el tiempo para utilizar el baño. También se reportan habituales controles sobre su salud sexual y reproductiva, acoso, violencia, explotación<sup>17</sup>...

*En la actualidad es posible afirmar que, en las maquilas, la explotación laboral es inducida o conocida por la empresa matriz transnacional, que realiza el encargo; es ejecutada por los empleadores locales y es permitida por acción u omisión por el gobierno de acogida.*

## ➤ **Pregunta 2 ¿Quién controla y cómo se gobierna una Cadena Global de Producción?**

Como se señalaba en la introducción, en la actualidad, el 80 por ciento de los beneficios globales están en manos de apenas el 10 por ciento de las empresas, que dan empleo de manera directa o indirecta a millones de trabajadoras/es y se apropian, en última instancia, de los beneficios que resultan de la aplicación de las condiciones laborales indignas que estamos relatando. Estas grandes empresas son en realidad las que deciden donde se produce, cómo, cuánto, cuándo y por quién<sup>18</sup>; mediante contratos de suministro formales o informales con los empleadores locales.

La lejanía territorial de las matrices y la existencia de distintas organizaciones empresariales no implica reducción del poder de decisión de la transnacional sobre las condiciones salariales y laborales que afectan al conjunto del trabajo en las cadenas. De hecho, las condiciones de trabajo que se imponen día a día en las empresas que forman parte de las cadenas son conocidas, y en general inducidas por las matrices, que

buscan subcontratar a las filiales o suministradores que ofrezcan la mercancía más barata, utilizando siempre la amenaza de trasladar la producción a otra región o país.

*Según una encuesta global realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los proveedores locales (los empleadores directos) reciben presiones extremas sobre los precios de las mercancías que fabrican para las matrices y aceptan en muchas ocasiones precios que no les permiten cubrir los costes de producción, lo que acaba repercutiendo en una reducción al máximo de los salarios, en aumentos de jornada sin remunerar o reducción de las medidas de salud y seguridad. La encuesta también revela que las matrices no adaptan los precios que marcan a las normas estatales de salarios mínimos<sup>19</sup>.*

Las empresas matrices ejercen una presión en los precios de la mercancía y los plazos de entrega sobre los productores (a menudo pequeñas empresas en la economía informal) que compiten entre ellos para ser subcontratados. La mejor oferta suele relacionarse con los salarios más bajos, las condiciones de trabajo más duras, o el uso de trabajo informal o infantil, que permiten ofrecer la mercancía a un precio reducido.

Así, los empleadores, lanzados a una competencia feroz por insertarse en estas cadenas, buscan las vías para abaratar el precio de la mercancía, y en una gran mayoría de ocasiones optan por reducir el valor del trabajo, utilizando a su favor los bajos niveles de protección del derecho laboral en algunos países o la dificultad de obtener protección frente a los abusos laborales en otros, o ambos factores.

Teniendo en cuenta todo lo anterior es importante identificar correctamente los culpables: tanto los empleadores locales como la empresa matriz son responsables por las violaciones de derechos y las



ilegalidades laborales que cometen. Sin embargo, no debemos olvidar que la afirmación de la responsabilidad de las empresas matrices no limita, en ningún caso, la responsabilidad, de los empleadores directos, al contrario, lo que debe evidenciarse es que tanto la persona que viola directamente los derechos laborales como la que se beneficia por esta violación, o incluso la integra dentro de su estrategia empresarial para aumentar la producción, son igualmente responsables. De la misma manera que muchos gobiernos son responsables.

### ➤ **Pregunta 3 ¿Qué papel juegan los Estados en el funcionamiento y expansión de las Cadenas Globales de Producción?**

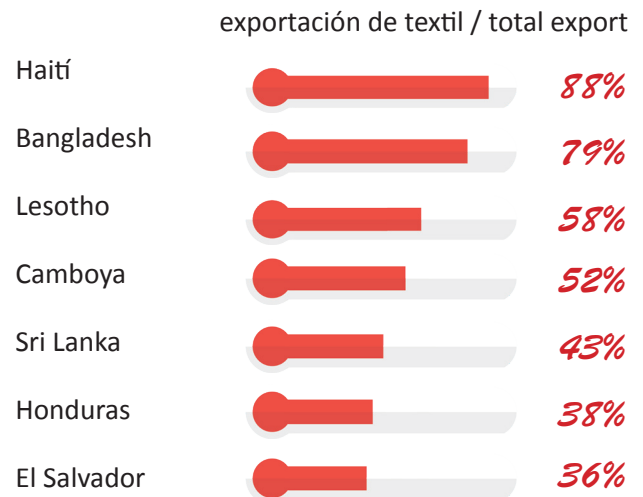
La legislación estatal es uno de los grandes apoyos para el crecimiento de las Cadenas Globales de Producción. De hecho en muchas ocasiones, las empresas situadas en la cola de las cadenas que acabamos de definir suelen ubicarse en espacios conocidos como “Zonas Francas de Inversión”.

Ya hemos visto que la estructura en largas cadenas móviles y desterritorializadas permite a las empresas transnacionales desplazar su producción por el mundo para instalarse en el país donde la fabricación de sus

*Las Zonas Francas de Inversión son áreas geográficas que ofrecen incentivos especiales a las empresas extranjeras para que establezcan fábricas orientadas a la fabricación de bienes para la exportación. Los incentivos pueden ser fiscales, arancelarios, o relativos a reducciones de la legislación laboral o incluso ambiental. Ofrecen por tanto a estas empresas condiciones de producción que les permiten generar grandes beneficios a coste del bien común del país, al crear una situación de competencia desleal con respecto al resto del tejido empresarial.*

#### *El caso del sector del vestido<sup>20</sup>*

**Una economía dependiente de un único sector es más frágil ante la influencia de empresas transnacionales**



bienes o la obtención de la materia prima sea más barata. Ante este comportamiento los Estados se colocan en una posición de competencia entre ellos para atraer esa inversión y se lanzan en una carrera a la baja, reduciendo los derechos de las trabajadoras/es, del ambiente u ofreciendo incentivos de todo tipo al capital extranjero o incluso nacional. Esta maniobra se puede realizar de diversas maneras, la más habitual es la generación de las zonas francas de inversión que acabamos de definir.

Estas dinámicas provocan, más allá de las cuestiones laborales que ahora veremos, un aumento de la división internacional del trabajo, puesto que los países en su conjunto se están especializando en ciertas etapas de la producción (por ejemplo, el montaje) en lugar de especializarse en los productos finales, perdiendo el control de su industria. Así, las Cadenas Globales de Producción están redefiniendo la composición de la fuerza de trabajo en el mundo, fragmentando y destruyendo los derechos laborales.

## ¿Por qué establecen los Gobiernos Zonas Francas de Inversión si en ellas se producen estas situaciones de explotación?

La justificación tradicional utilizada para contestar a esta pregunta es que las zonas francas atraen la inversión extranjera y así generan empleos, vinculados a las Cadenas Globales de Producción. Aunque esto es indudable (evidentemente una maquila genera puestos de trabajo porque su objetivo es aprovechar la mano de obra barata en un espacio geográfico determinado) es igualmente cierto que la creación de estos empleos no viene acompañada ni de una mejora del bienestar de la población, ni de una distribución de la renta y la riqueza que se genera con las ganancias derivadas de la explotación laboral.

La discusión entre si es mejor un empleo a toda costa, sin importar la existencia de condiciones de semi-esclavitud, o un no-empleo sigue impregnando el debate sobre las Cadenas Globales de Producción. Las organizaciones sindicales, sociales y de derechos humanos opinamos que en el campo laboral los gobiernos son tolerantes con fenómenos como la maquila por considerarla en gran parte una solución sencilla e inmediata al problema del desempleo.

Lo cierto es que en muchas ocasiones se combina esta voluntad de crear empleo a toda costa con la incapacidad de los gobiernos de negarse a aceptar las

### ¿Qué es la “captura corporativa”?

*Según la Red Internacional para los Derechos Económicos Sociales y Culturales (RED-DESC), la captura corporativa puede definirse como “la influencia indebida que las corporaciones ejercen sobre las instituciones públicas nacionales e internacionales, manipulándolas para que actúen de acuerdo con sus prioridades, a costa del interés público”<sup>21</sup>. La captura corporativa está detrás de muchos de los abusos de derechos humanos cometidos por las empresas.*

exigencias de las empresas transnacionales o incluso con una complicidad con los intereses de las mismas, permitiendo graves incumplimientos de las normas laborales o rebajando las mismas en el afán de atraer inversión extranjera y contentar a los inversores, es lo que se conoce como “captura corporativa”.

En 2016, en la región centroamericana había 390.000 personas trabajando en Zonas Francas, sobre todo en la industria textil y de la confección<sup>22</sup>. Como recuerda Oxfam, los gobiernos utilizan las leyes de Zonas Francas y las leyes de maquilas como vía para atraer la inversión extranjera y generar empleo, aun en condiciones extremadamente indignas. Es un paliativo a una falta de capacidad de generar políticas públicas para la creación de empleo de calidad y de condiciones dignas de trabajo y de vida para el conjunto de la población<sup>23</sup>.

Sin embargo, la solución al desempleo no puede ser el sufrimiento y la explotación. Por eso, desde los sindicatos se exige de manera permanente una mejora de las condiciones laborales y el cumplimiento efectivo de las condiciones establecidas en las leyes laborales y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La gravedad de la situación de millones de trabajadoras/es exige una actuación coordinada en la región latinoamericana para elevar las condiciones de trabajo y vida en toda nuestra región. Cualquier otra solución que deje atrás a algún país permitiría que las empresas continúen aprovechando las bajas condiciones ofrecidas por este estado para instalar allí su producción, y mantener así la eterna carrera a la baja que acarrea explotación laboral y vital. En esta línea, la OIT ha afirmado que la capacidad y los recursos de los gobiernos para vigilar y hacer cumplir efectivamente la legislación podrían ser limitados y que la expansión de las cadenas mundiales de suministro a través de las fronteras ha exacerbado esos déficits de gobernanza<sup>24</sup>.

Por este motivo, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de las Américas (CSA) han reclamado un Convenio de la OIT relativo a las cadenas de suministro y han exigido a los gobiernos que impulsen normas, en el ámbito estatal e internacional, orientadas al control de las cadenas de suministro y al establecimiento de obligaciones directas de respeto de los derechos humanos, incluyendo los laborales, por parte de las empresas transnacionales.

## ➤ **Pregunta 4 ¿Cómo impactan las Cadenas Globales de Producción en los derechos laborales?**

La propia OIT ha señalado, en su resolución sobre Cadenas Globales de Producción aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>25</sup>, la extensión de las cadenas globales de producción se vincula con la intensificación de la precarización del trabajo. En este sentido, la organización ha afirmado que el trabajo informal, las formas atípicas de empleo y el uso de intermediarios son frecuentes en las cadenas; así mismo en los segmentos inferiores de la cadena es común el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Los trabajadores migrantes y los trabajadores a domicilio también forman parte de muchas cadenas mundiales y pueden ser objeto de diversas formas de discriminación y recibir poca o ninguna protección legal<sup>26</sup>.

En concreto, numerosos informes señalan cómo en estas cadenas se producen situaciones de trabajo informal o no registrado, servidumbre por deudas, violencia en el lugar de trabajo, controles excesivos de productividad, intimidación e imposición de trabajo nocturno o en fines de semana, número excesivo de horas de trabajo, salarios de miseria, falta de condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo, trabajo infantil, situaciones de pseudo-esclavitud, limitación o negación de la negociación colectiva y de la organización sindical, entre otras.

“ *Durante 25 años trabajé en la industria del melón, los mismos seis meses al año, sin contrato, ni seguridad social ni vacaciones, sin ropa de trabajo ni transporte. Por un salario insuficiente para vivir, 136 dólares (3.196 lempiras) por 12 días de trabajo, debía caminar más de 14 km diarios dentro de la plantación*”<sup>27</sup>

*Edwina, Trabajadora del melón, Honduras*

Comencemos por analizar las interminables jornadas de trabajo a las que son sometidas las trabajadoras/es. Desde la CSA se ha recalcado que las largas jornadas, que exceden los máximos legales, son habituales en las empresas que se establecen en las zonas francas de inversión, donde además se realizan horas extraordinarias sin control<sup>28</sup>. Ya en 2005, diversas investigaciones atestiguaban la presencia de jornadas de 12 horas por día o incluso de 13 o 14 horas, interrumpidas por una pausa mínima para almorzar en las maquilas. En el conjunto de la semana se podía trabajar hasta 70 horas, de las cuales un 40% era abonado como horas extraordinarias o logro de metas, lo cual implica que se paga en efectivo el mismo día de su realización y no es computable para otros beneficios<sup>29</sup>. También se reportaban situaciones de impago de las horas extraordinarias en caso de no cumplir las metas de producción y un incumplimiento generalizado de las leyes laborales que establecen la jornada y los descansos. En particular, en Honduras, se denunciaba en el año 2015 que la jornada del 99% de las mujeres trabajadoras en las maquilas se situaba entre 9 y 12 horas<sup>30</sup>.

Pero vayamos a los salarios, donde la situación se agrava. Según ha señalado un informe de Oxfam de 2015, los niveles salariales de las maquilas de Centroamérica no



son suficientes para cubrir las necesidades mínimas diarias. El informe señala que “en Guatemala el salario mínimo de la maquila en 2012 cubría únicamente el 84% del costo de la canasta básica del país; en Honduras, el 67%; y en Nicaragua, el 49%. Sólo en el caso de El Salvador, el salario mínimo de la maquila era un 5% superior a la canasta básica alimenticia del país”<sup>31</sup>. Estos datos se confirman con la encuesta global de la Confederación Sindical Internacional de 2017, el 91% de las personas encuestadas afirma que el salario mínimo no es suficiente para vivir una vida decente<sup>32</sup>.

Como señalábamos en el apartado tercero, los salarios y la jornada se vinculan directamente con los precios de la mercancía que fijan las matrices a los proveedores. En muchas ocasiones, los empleadores locales, utilizan los salarios de miseria para obtener un mayor beneficio, para competir con otros proveedores o para asegurar futuras contrataciones con las matrices<sup>33</sup>.

Mientras, las matrices, al establecer el precio en los contratos de suministro, no respetan los mínimos salariales impuestos en muchas normas estatales y son conscientes de que están forzando al pago de salarios insuficientes para vivir. Además, uno de los

factores que influyen especialmente la existencia de salarios no dignos es la ausencia de sindicatos y de negociación colectiva respecto de los niveles salariales. Por añadidura, otras circunstancias, como la reglamentación del trabajo a destajo apuntala la insuficiencia salarial y las largas jornadas de trabajo. En general, estas condiciones salariales se vinculan con el impago de licencias y permisos (como vacaciones, feriados o situaciones de enfermedad, embarazo o calamidad familiar) y con la discriminación por cuestión de género o etnia<sup>35</sup>.

Más allá de las jornadas interminables y los salarios de miseria, el trabajo en las cadenas globales de producción se caracteriza por la débil protección de la salud y seguridad en el trabajo, por el crecimiento de la utilización de la contratación temporal, por la informalidad y por el trabajo a domicilio, entre otros factores de vulnerabilidad. Las previsiones de la OIT para la región confirman este dato: “el porcentaje de trabajadores en empleos vulnerables ha aumentado por tercer año consecutivo y ha alcanzado la marca del 32,2 por ciento en 2017 (un punto porcentual más que en 2014), cifra que se mantendría hasta 2019<sup>36</sup>.”

### ***El límite de la jornada laboral: 8 horas al día, 48 a la semana***

***El principio de limitar el tiempo normal de trabajo a una jornada de ocho horas y 48 horas a la semana se estableció a nivel internacional en 1919, fecha en la que se adoptó el primer Convenio de la OIT. Desde entonces, la OIT ha adoptado otros 21 convenios, 18 recomendaciones y un Protocolo sobre el tiempo de trabajo. En realidad, todos los países de América Latina y El Caribe cuentan con legislaciones que limitan el tiempo de trabajo a 8 horas al día y 48 a la semana, cumpliendo al menos con los mínimos establecidos en la normativa de la Organización Internacional del Trabajo al respecto. Sin embargo, como hemos visto, el incumplimiento de los límites máximos de jornada es generalizado, consentido o incluso promovido y las jornadas excesivas son algo habitual en las cadenas.***

***Según señala la OIT, las horas de trabajo excesivas se definen como las horas habituales que exceden de 48 por semana. Trabajar regularmente más de 48 horas por semana acarrea una serie de riesgos para la seguridad y la salud, así como un mayor conflicto entre la vida laboral y familiar. El riesgo de accidentes del trabajo se duplica cuando la jornada laboral de los trabajadores supera las doce horas y asciende a más del 40 por ciento cuando supera las diez horas<sup>34</sup>.***

*El derecho a un salario digno es un derecho humano fundamental, reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. La OIT ha adoptado 12 convenios y recomendaciones específicos sobre salarios y numerosos programas para el estudio y la promoción de las remuneraciones decentes y suficientes. Sin embargo, en 2017, la pobreza laboral extrema fue generalizada a nivel mundial; los ingresos o el consumo per cápita de los hogares de más de 300 millones de trabajadores de las economías periféricas fue inferior a 1,90 dólares de los Estados Unidos al día. Según las previsiones de años anteriores, en el 2018 el número de personas en extrema pobreza laboral superaría los 114 millones el equivalente al 40 por ciento de todas las personas empleadas<sup>37</sup>.*

Tampoco podemos olvidar que las cadenas globales plantean nuevos retos, como la necesidad de articular mecanismos eficaces para celebrar consultas con los pueblos indígenas y tribales y asegurar su participación, evitando la destrucción de los medios de vida de las comunidades indígenas a raíz de su desplazamiento forzado o de la pérdida de sus tierras<sup>38</sup>.

Por último, es necesario señalar que, siguiendo los datos recopilados por la Confederación Sindical Internacional, en el año 2018, las cadenas de producción de ropa, alimentación y servicios consumidos en el mundo entero están manchadas además por el trabajo forzoso o la esclavitud moderna, siendo los migrantes y los indígenas particularmente vulnerables a la explotación. De hecho, las Estimaciones Mundiales sobre Esclavitud Moderna de 2017 indican que 89 millones de personas llegaron a experimentar alguna forma de esclavitud moderna en los últimos cinco años.

## ➤ **Pregunta 5 ¿Por qué la precarización en las Cadenas Globales de Producción tiene rostro de mujer?**

El trabajo en las Cadenas Globales de Producción es especialmente duro para las mujeres, en cualquier país y en cualquier sector pero especialmente en los relacionados con el vestido, cuya mano de obra está especialmente feminizada y donde las condiciones son particularmente duras y degradantes.

En términos generales, los datos de la OIT nos demuestran que, a nivel global las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo, con una participación inferior hasta en 26 puntos porcentuales respecto a la de los hombres. La división sexual de trabajo y la permanente atribución del trabajo de cuidados a las mujeres, que permanece invisibilizado y no valorizado<sup>39</sup>.

Según los datos de la OIT, publicados en 2015<sup>40</sup>, aproximadamente 190 millones de mujeres trabajaban en las Cadenas Globales de Producción en los 40 países de los que se disponían datos. En concreto, en las economías periféricas, la presencia de las mujeres en el trabajo en las cadenas de producción es superior a su inserción en el conjunto global del empleo remunerado. Esto se evidencia especialmente si se analizan los sectores de las prendas de vestir, la horticultura, la telefonía móvil y el turismo. Además, en el conjunto de las cadenas, están desproporcionadamente representadas en empleos de baja remuneración en los niveles inferiores de la cadena, donde se practican los salarios más bajos y en empleos que requieren escasa calificación, en cambio, los hombres se distribuyen de forma más regular entre los distintos sectores, ocupaciones y tipos de puestos de trabajo. Dada esta situación, existe una brecha salarial de género, considerable<sup>41</sup>. Así, en 2017, el 82 por ciento de las mujeres de los países en desarrollo se encontraba en modalidades de empleo vulnerable

en comparación con el 72 por ciento de los hombres. Además, a las mujeres, y muy especialmente a las migrantes y a las jóvenes, se les aboca a los contratos temporales o a la informalidad laboral, utilizándolas como mano de obra contingente (prescindible en cualquier momento) para hacer frente a los picos o valles de pedidos. Asimismo, las mujeres se insertan de manera predominante en talleres o centros de trabajo informales, invisibles dentro de la cadena de suministro. Por añadidura, la inserción en estas cadenas, en el trabajo remunerado, no modifica la distribución desigual del trabajo de cuidados, lo que multiplica la carga de obligaciones de las mujeres y las condena jornadas de esfuerzo interminables<sup>42</sup>.

*En las cadenas globales de producción, las mujeres representan alrededor del 75% (en algunos países hasta el 90%) de la mano de obra del textil, el 45% de la fuerza de trabajo en la horticultura, principalmente en los puestos de menor cualificación, el 75% en la floricultura, un tercio de la fuerza laboral en las plantaciones bananeras, el 70% en el turismo y el 50% en la industria electrónica<sup>43</sup>.*

A la discriminación en cuanto al acceso al trabajo y a la remuneración se le suman otras situaciones como el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo. Además, es habitual la denegación de licencias por enfermedad, maternidad o para cuidados de familiares, la ausencia de medidas de protección social en general, y de la maternidad en particular<sup>44</sup>. Así, disciplinando mediante la violencia la mano de obra femenina, se consigue maximizar su explotación y los proveedores se sitúan en una mejor posición para competir por los contratos ofrecidos por las matrices y para asegurarse su permanencia en las cadenas.

El testimonio de Glenda Ryg, trabajadora de la maquila en Honduras, prueba el grado de explotación al que

se somete a las trabajadoras en muchas de estas empresas:

“ *En la Zona Franca Bartolo trabajé en una maquila donde hacían ropa deportiva, cortaba los hilos sobrantes de las costuras, ponen metas que se deben cumplir para que le paguen el salario del día y si no llega uno a la meta le descuentan, cuando uno va al baño debe anotarse en un cuaderno donde llevan el control de cuantas veces va uno y cuánto tiempo se tarda (el nombre y la hora a un lado), nos daban 45 minutos para almorzar y ese tiempo no es pagado pero no podíamos agarrar más tiempo aunque quisiéramos, el sueldo solo alcanza para los pasajes y un poco de comida, realmente era solo por sentir que estaba trabajando porque no me alcanzaba para nada, tengo dos hijos y por ellos decidí buscar otro trabajo porque me tocaba salir bien temprano de mi casa y regresaba muy tarde muy cansada que ya no tenía fuerzas para ponerme a hacer las tareas de la escuela con ellos* ”

*Glenda Ryg<sup>44</sup>, trabajadora de la maquila en Honduras*

Por añadidura, es importante constatar como las prácticas antisindicales se vinculan con esta inserción preferente de las mujeres en los eslabones inferiores de las cadenas, tanto por su histórica menor tasa de sindicación, que los empleadores utilizan, como por el permanente uso de la violencia para reprimir la organización de la fuerza de trabajo. El estar menos sindicalizadas expone a las mujeres a mayores índices y riesgos de violencia laboral y acoso sexual.



## Diversos informes de la OIT han dado cuenta de situaciones como las siguientes:

- ➔ Las mujeres que trabajan en la industria de la caña de azúcar, en nuestra región, limpian la caña que cortan sus maridos sin recibir remuneración por ello. Su salario se acumula al de sus esposos, a semejanza de su trabajo de cuidados en el hogar no remunerado, y su remuneración se le adjudica al hombre, situándolas en una total posición de vulnerabilidad económica.
- ➔ Se han reportado casos en los que los empleadores obligan a las mujeres a aportar tests de embarazo en el momento de la contratación para evitar contratar a mujeres embarazadas. Una vez contratadas, el embarazo es una causa de discriminación y violencia habitual, ya sea mediante el despido, el maltrato o la atribución de trabajos especialmente duros durante la gestación<sup>45</sup>.

## ➤ **Pregunta 6** ¿Cómo impactan las Cadenas Globales de Producción en la libertad sindical?

Desde la CSA hemos remarcado que en las cadenas globales de producción existen una serie de conductas tendientes a destruir las organizaciones sindicales y a impedir que se formen nuevas. Así, se reportan de manera continua los despidos de fundadores y activistas, las amenazas a quienes desean afiliarse, las listas negras, las intimidaciones, las campañas de descrédito y, en particular, los intentos de chantaje y coacción, mediante la amenaza de cierre y traslado de los centros de trabajo a otra zona franca o a otro país<sup>46</sup>. Esta especial afectación a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva en el seno de las empresas que se integran en los últimos eslabones de

las Cadenas ha sido también señalada por la OIT, que ha apostado por la promoción activa del diálogo social para la defensa y promoción de estos derechos<sup>47</sup>.

*La libertad sindical es un derecho humano. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 así como diversos Convenios de la OIT (en particular el 87 y el 98) así lo han reconocido.*

De nuevo es importante recordar que los ordenamientos jurídicos del conjunto de países de la región reconocen la libertad sindical, de manera completa en el sector privado, y que todos los países de América Latina han ratificado los Convenios de la OIT respecto de esta cuestión (en particular del 87 y del 98). Sin embargo, en la práctica, en muchos de los países de la región este derecho no es respetado.

Además de las coacciones señaladas, las actuaciones antisindicales tienen formas diversas. Por ejemplo, sabemos que el aumento de la informalidad (típica en las Cadenas) es un obstáculo para la negociación colectiva, porque reduce el número de trabajadores disponibles para conformar un sindicato y poder negociar convenios. La terciarización, el trabajo a domicilio, los talleres clandestinos, el trabajo infantil suponen una continua vulneración de la libertad sindical, contraria a la normativa de la OIT. Además, la creación de sindicatos de manera pactada con la empresa constituye también una práctica detectada, al igual que el uso de fuerzas de seguridad para impedir a las y los sindicalistas el acceso a las empresas y talleres situados en las zonas francas<sup>48</sup>.

Mayor gravedad incluso conllevan las políticas gubernamentales restrictivas de la libertad sindical orientadas al fomento de la inversión extranjera. Como

ha señalado de nuevo la Organización Internacional del Trabajo, en su Manual sindical sobre las zonas francas de exportación, algunos gobiernos abrazan la teoría de que las zonas “libres de sindicatos” son un incentivo para atraer a los inversores. Para conseguir limitar la libertad sindical con este objetivo, los estados acuden a prácticas como la imposición normativa de requisitos excesivos para la conformación de sindicatos o la limitación de los temas que pueden ser objeto de negociación colectiva. Incluso se han reportado casos de directa prohibición de sindicación para los trabajadores de las empresas ubicadas en las zonas francas.

Desde la CSA consideramos que es fundamental que el sindicalismo de las Américas defina estrategias en el ámbito de organización, afiliación, así como de incidencia para que los gobiernos nacionales desarrollen políticas públicas integrales y adecuadas que atiendan las particularidades laborales de cada situación, para avanzar en una verdadera inclusión social y trabajo decente efectivo para todas y todos<sup>49</sup>. En concreto, la CSI, bajo el eslogan “Alto a la Codicia Corporativa”, ha llamado a la organización sindical en el ámbito de estas cadenas globales<sup>50</sup>.

## ➤ **Pregunta 7 ¿Qué iniciativas se están impulsando para conseguir que se respeten los derechos laborales en las cadenas globales de producción?**

Los sindicatos siguen decididos a involucrarse en la regulación de las cadenas de globales de producción y esto se ha convertido en una prioridad para el sindicalismo internacional. Así se plantea en el documento “Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI 2018”, donde se afirma como uno de los frentes prioritarios el controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro.

Hace años que, para caminar hacia este objetivo, los sindicatos han impulsado los llamados “acuerdos marco globales o internacionales” (AMI). Se trata de acuerdos internacionales suscritos por las organizaciones sindicales internacionales y la dirección de las empresas transnacionales para establecer de manera conjunta una serie de normas y principios mínimos de coordinación en materia de relaciones laborales, basados normalmente en los derechos sociales fundamentales tal y como los define la OIT y con voluntad de aplicarse en la totalidad, o en un amplio porcentaje, de la cadena global de producción, incluyendo al máximo número de trabajadores posible. Se trata por tanto de un fruto del diálogo social o de la negociación entre capital y trabajo a nivel supranacional, cuyo objetivo es regular las relaciones de trabajo en el conjunto de las actividades de la empresa, entendida de manera amplia, y promover el respeto de los derechos sociales fundamentales.

Como hemos remarcado desde la CSA, los AMI muchas veces son desconocidos por las empresas y los sindicatos locales, esto es uno de los grandes obstáculos que hay que superar para asegurar su efectividad y que solo podrá solventarse mediante una adecuada comunicación entre las confederaciones y los sindicatos locales, promoviendo el contacto, el trabajo conjunto y la coordinación de acciones<sup>51</sup>.

Por otro lado, los sindicatos en la región mantienen una estrategia de denuncia continua de las violaciones de la libertad sindical ante instancias supranacionales, en particular la OIT, para impulsar el cumplimiento de las normas internacionales por parte de los países de latinoamericanos.

Más allá de la acción sindical, la necesidad de controlar la actuación de las empresas transnacionales para asegurar el respeto de los derechos humanos y de la naturaleza ha estado presente en los debates político-sociales y sindicales, desde la década de los años setenta del siglo pasado.

Impulsadas por numerosas campañas ciudadanas y sindicales, se han adoptado numerosos textos tanto en ámbito de Naciones Unidas como en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o la OIT entre otras instancias. Sin embargo, todos estos textos se mantienen en el plano de las directrices y principios no vinculantes, es decir, que no generan obligaciones ni para los Estados ni para las empresas. El ejemplo más destacado, y actual marco de la relación entre empresas y derechos humanos son, sin duda, los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos”, que fueron endosados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para “proteger y respetar” los derechos humanos y “remediar” los potenciales abusos.

Junto con los Principios, y con idéntico carácter no vinculante, destacan la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social; las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (revisión de 2011), además de un amplio número de guías sobre diligencia debida en el marco de las cadenas globales de producción.

La adopción y actualización de todos estos textos de carácter voluntario supone innegablemente un paso adelante, pero todavía no existen mecanismos que

garanticen el adecuado cumplimiento del deber de respeto de los derechos humanos, siempre incluyendo los laborales dentro de este conjunto, a lo largo de las Cadenas Globales de Producción de las empresas transnacionales.

Como respuesta a esta necesidad y dada la enorme presión de la sociedad civil organizada y las asociaciones de víctimas, a lo largo de las últimas décadas se han realizado numerosos esfuerzos por la Comunidad Internacional y por distintos Estados orientados a la consecución de sistemas internacionales de responsabilidad y rendición de cuentas. La propuesta más ambiciosa respecto de la regulación de la relación entre empresas y derechos humanos, por cuanto transita de las iniciativas de carácter voluntario a la apuesta por una norma vinculante, es el llamado Tratado Vinculante, o “Instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el Derecho Internacional de los derechos humanos”(IJV)<sup>52</sup>. Esta propuesta, que nació con la Resolución 26/9, adoptada por el Consejo de derechos humanos de Naciones Unidas el 26 de junio de 2014, está siendo desarrollada por un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta

### ***Crímenes corporativos y muerte de trabajadoras/es: una realidad innegable***

***En septiembre del año 2012 se produjo un incendio en una fábrica de textil en Karachi, Paquistán. Murieron 260 trabajadoras/es y 32 quedaron heridas. El local de la empresa, Ali Enterprises, tenía bloqueadas las salidas de emergencia, las ventanas enrejadas y una única salida. Debido a estas circunstancias, las personas que trabajaban allí se vieron atrapadas en el fuego y murieron asfixiadas o quemadas. Menos de un año después, el 24 de abril de 2013 se desplomó en Dacca (Bangladesh) un edificio de ocho plantas, llamado Rana Plaza, provocando 1.129 fallecidos, la mayoría, obreras textiles de grandes marcas internacionales de moda. El edificio estaba construido para albergar un centro comercial y no las cinco fábricas de ropa que radicaban en él, por lo que el uso inadecuado provocó el deterioro rápido de la infraestructura. Los desperfectos y el peligro de derrumbe antes de la catástrofe eran evidentes pero, a pesar de las protestas de las y los trabajadores, los directivos de las fábricas se negaron a interrumpir el trabajo con la connivencia de los responsables políticos municipales.***



# ¿Qué iniciativas se están impulsando para conseguir que se respeten los derechos laborales?



sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato es la elaboración de ese instrumento y que se reúne cada año en Ginebra. Con ocasión de la cuarta sesión, en octubre de 2018, se evidenció el amplio apoyo sindical que sostiene la propuesta, impulsada desde el inicio por centenares de organizaciones sociales, ONG y asociaciones de defensa de las afectadas/os por las empresas transnacionales.

Desde la CSA apoyamos el proceso hacia el Tratado Vinculante derivado de la Resolución 28/9 como una de las vías para acabar con la impunidad de las empresas transnacionales e impulsar el cumplimiento de los derechos laborales y el respeto de la libertad sindical a lo largo del conjunto de las cadenas globales de producción.

**“ Estas empresas violentan los derechos de los pueblos y los derechos de las personas y no son suficientes los mecanismos voluntarios existente ante la codicia y el poder desmedido de las empresas. Para los sindicatos los derechos humanos tienen preeminencia frente a los intereses comerciales de las empresas, que se valen de los tratados de libre comercio e inversión para llevar a los gobiernos al banquillo de los acusados cuando estos adoptan políticas en favor de sus poblaciones.**

**Esta cuestión debe estar claramente establecida en el futuro tratado, así mismo deben contemplarse las responsabilidades de las empresas transnacionales sobre todas sus actividades, incluida la garantía de los derechos de las/os trabajadoras/es a lo largo de toda su cadena de producción. Las sanciones por su no cumplimiento deben estar consideradas en el tratado que se negocia en Ginebra<sup>53</sup>**



**Víctor Báez, secretario general de la CSA**



INTRODUCCIÓN

PREGUNTA 1

PREGUNTA 2

PREGUNTA 3

PREGUNTA 4

PREGUNTA 5

PREGUNTA 6

**PREGUNTA 7**

CONCLUSIÓN

United Nations media library



## ➤ Millones de personas con un objetivo común

Las trabajadoras/es de América Latina y los sindicatos que las representan tenemos un objetivo común: acabar con la precariedad, conseguir el trabajo digno y el pleno respeto de los derechos laborales y de la libertad sindical en todas y cada una de las empresas y centros de trabajo del conjunto de las cadenas globales de producción. En particular, la lucha contra la discriminación por razón de género y contra la violencia en los centros de trabajo debe ser una de las líneas fundamentales dentro de este gran objetivo.

Desde luego, no es una tarea fácil, el primer paso es ser conscientes de la responsabilidad de las empresas respecto de la situación en que se encuentra el mundo actualmente. Ayudar en este camino es el objetivo de las páginas que acabas de leer. A partir de aquí, las vías para la acción se diversifican.

Generar lazos de solidaridad dentro de los centros de trabajo y constituir organizaciones sindicales es la vía más inmediata para conseguir un contra-poder que ponga freno a las dinámicas de sobre-explotación y precarización en cada taller, en cada plantación o en cada fábrica.

Pero ya hemos visto que, al tratarse de un problema global, es necesario coordinar la acción local con las estrategias supranacionales. Por eso, es imprescindible, como nos recuerda la campaña de la CSI “Alto a la Codicia Corporativa”, constituir y reforzar sindicatos fuertes en el ámbito regional e internacional que puedan interactuar con las grandes empresas transnacionales y promover un cambio de comportamiento de las cadenas globales de producción. Los sindicatos debemos influir igualmente en los gobiernos, con visión regional y global, para que aseguren el cumplimiento de la legislación laboral y promuevan la elevación de los estándares laborales, incluyendo la ratificación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Aquí no acaban las tareas, los sindicatos tenemos la meta de adaptarnos a la realidad cambiante y de abrirnos a la colaboración con otros actores sociales que están persiguiendo un mismo objetivo. Así, las campañas ciudadanas, las Organizaciones No Gubernamentales, las asociaciones de víctimas o afectadas, son aliadas imprescindibles para conseguir regular y controlar el poder que actualmente detentan las empresas transnacionales y asegurar el respeto a los derechos humanos, incluyendo los laborales, en todos y cada uno de los eslabones de sus cadenas globales de producción.

El trabajo, el trabajo de cuidados, el trabajo remunerado, está en el centro de nuestras sociedades y determina en gran medida nuestras vidas. La explotación laboral maximizada hasta los límites actuales, la expansión de la esclavitud moderna, de la violencia laboral de todo tipo, del trabajo infantil o el empeoramiento de las prácticas discriminatorias de las mujeres no son compatibles ni con la vida digna ni con la democracia. Somos millones de personas sometidas a las mismas condiciones de explotación, por un puñado de empresas, la solución solo está en nuestra mano.

- <sup>1</sup> **Confederación Sindical Internacional**, *Nuevos Frentes y prioridades de la CSI 2018*. Disponible en: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc\\_s\\_06.1\\_-\\_frontline\\_and\\_priorities-es.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc_s_06.1_-_frontline_and_priorities-es.pdf)
- <sup>2</sup> **Confederación Sindical Internacional**, *Escándalo. Exportando Codicia a través del Canal de Panamá. Informe Nuevos Frentes 2017*. Disponible en <https://www.ituc-csi.org/escandalo-exportando-codicia-a>
- <sup>3</sup> **Ibidem.**
- <sup>4</sup> La propia Nestlé encargó una investigación a Verité respecto de las condiciones de producción en seis de los centros de producción con los que trabajaba en Tailandia. El informe consideró probada la existencia de trabajo esclavo, tráfico infantil y tráfico de menores (Vid. **A Verité Assessment of Recruitment Practices and Migrant Labor Conditions in Nestlé's Thai Shrimp Supply Chain An Examination of Forced Labor and other Human Rights Risks Endemic to the Thai Seafood Sector**. Disponible en [http://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/NestleReport-ThaiShrimp\\_prepared-by-Verite.pdf](http://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/NestleReport-ThaiShrimp_prepared-by-Verite.pdf)). Mientras, hace más de diez años que se abrió un proceso contra Nestlé y otras empresas de la industria del cacao en Costa de Marfil. Como se relata en la sentencia *Doe I v. Nestle USA, Inc.*, 766 F.3d 1013 (9th Cir. 2014) (“Nestle I”), los demandantes, antiguos niños esclavos, habían sido raptados y forzados a trabajar en plantaciones de cacao en Costa de Marfil, con jornadas de hasta catorce horas sin ser pagados. Durante esas jornadas, los demandantes fueron testigos de las palizas y torturas a otros niños esclavos que intentaron escapar. Los demandados, (Nestle, S.A.; Nestle Usa, Inc.; Nestle Ivory Coast; Cargill Incorporated Company; Cargill Cocoa; Cargill West Africa, S. A.; Archer Daniels Midland Company) son grandes empresas manufactureras, compradores, procesadores y distribuidores de cacao, que controlaban el mercado de Costa de Marfil, la empresa Nestle SA coordinaba el conjunto de operaciones del grupo, manteniendo relaciones de comercio en exclusividad con los productores que utilizaban mano de obra infantil esclava). Tras una primera desestimación del caso por una objeción de carácter procesal, la *United States Court of Appeals for the Ninth Circuit* ha reabierto el caso.
- <sup>5</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 105ª reunión, el 10 de junio de 2016.
- <sup>6</sup> **Confederación Sindical Internacional**, *Escándalo en las cadenas mundiales de suministro de 50 grandes empresas. Informe Nuevos Frentes 2016*. Disponible en: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines\\_scandal\\_es.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_es.pdf)
- <sup>7</sup> Esta definición, publicada por la **OIT**, se deriva del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Protocolo y la Recomendación 203 a este Convenio, adoptados en 2014. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>
- <sup>8</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, ILO, Geneva, 2017. disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)
- <sup>9</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Regional brief for the Americas 2017 Global Estimates of Modern Slavery and Child Labour*, Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/documents/publication/wcms\\_597871.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_597871.pdf)
- <sup>10</sup> **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponible en: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>

- <sup>11</sup> **Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI**, 2018. Disponible en [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc\\_s\\_06.1\\_-\\_frontline\\_and\\_priorities-es.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc_s_06.1_-_frontline_and_priorities-es.pdf)
- <sup>12</sup> **Oficina Internacional del Trabajo, et al.** *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna*, 2017. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/documents/publication/wcms\\_596485.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596485.pdf)
- <sup>13</sup> **División de Comercio Internacional e Integración de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**, *Perspectivas del Comercio Internacional de América Latina y el Caribe. Las tensiones comerciales exigen una mayor integración regional*, 2018. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44196/5/S1801070\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44196/5/S1801070_es.pdf)
- <sup>14</sup> **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponible en: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>
- <sup>15</sup> **Confederación Sindical Internacional**, *Índice Global de los Derechos de la CSI 2018. Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>
- <sup>16</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Manual sindical sobre las zonas francas de exportación*, Oficina de Actividades para los Trabajadores, Ginebra, 2014. Con carácter más reciente, vid, **Organización Internacional del Trabajo**, *Zonas francas de exportación en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Retos para el trabajo decente*, Ginebra, 2017.
- <sup>17</sup> **Minero Rodas, Yadira**, *Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras*. Centro de Derechos de Mujeres, San Pedro Sula, Honduras, 2009. Vid. también **OIT**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016 Informe IV. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)
- <sup>18</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado*, Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2014.
- <sup>19</sup> **Vaughan-Whitehead, Daniel, Pinedo Caro, Luis**, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, ILO, INWORK Issue Brief No.102017.
- <sup>20</sup> **Oficina Internacional del Trabajo**, *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado*, Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2014.
- <sup>21</sup> Vid esta definición y más información relacionada en: <https://www.escc-net.org/es/corporateaccountability/corporatecapture/acerca-captura-corporativa>.
- <sup>22</sup> **Equipo de Investigaciones Laborales y la Red de Solidaridad de la Maquila**, *Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica*, El Salvador, 2016. Disponible en: [http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores\\_de\\_la\\_maquila\\_C.A\\_2016.pdf](http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores_de_la_maquila_C.A_2016.pdf)
- <sup>23</sup> Ibidem.

- <sup>24</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 105.ª reunión, el 10 de junio de 2016.
- <sup>25</sup> **Oficina Internacional del Trabajo**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016 Informe IV. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)
- <sup>26</sup> Ibidem.
- <sup>27</sup> Se toman el testimonio de: **Confederación Sindical Internacional**, *Escándalo. Exportando Codicia a través del Canal de Panamá. Informe Nuevos Frentes 2017*. Disponible en <https://www.ituc-csi.org/escandalo-exportando-codicia-a>
- <sup>28</sup> **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponible en: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>
- <sup>29</sup> **Informe Misión internacional de Investigación. Situación de los derechos laborales en las maquilas en América Central. Informe Preparatorio y Memoria del seminario**, Federación Internacional de Derechos Humanos 428/3, Octubre 2005, disponible en la dirección electrónica: <https://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>
- <sup>30</sup> **Minero Rodas, Yadira**, *Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras*. Centro de Derechos de Mujeres, San Pedro Sula, Honduras, 2009.
- <sup>31</sup> **Oxfam**, *263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica*. Disponible en: <https://www.oxfam.org/es/nicaragua-guatemala-el-salvador-honduras/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>
- <sup>32</sup> **Confederación Sindical Internacional**, *Encuesta Mundial 2017*, Disponible en: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global\\_poll\\_es.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_poll_es.pdf)
- <sup>33</sup> **Vaughan-Whitehead, Daniel; Pinedo Caro, Luis**, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, ILO, INWORK Issue Brief No.102017.
- <sup>34</sup> **Oficina Internacional del Trabajo**, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI: Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*, 17-21 de octubre de 2011, Ginebra, OIT, 2011. 1 v.
- <sup>35</sup> **Vaughan-Whitehead, Daniel; Pinedo Caro, Luis**, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, ILO, INWORK Issue Brief No.102017.
- <sup>36</sup> **Oficina Internacional del Trabajo**, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018. Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang-es/index.htm>
- <sup>37</sup> Ibidem.
- <sup>38</sup> **Oficina Internacional del Trabajo**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016 Informe IV. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)
- <sup>39</sup> **Federici, S.**, *Calibán y la bruja*, Traficantes de Sueños, Madrid, 2012.



- <sup>40</sup> **International Training Center (ILO)** *Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit*, Disponible en: <https://www.itcilo.org/en/community/news/resource-kit-gender-based-violence-in-global-supply-chains>.
- <sup>41</sup> **Oficina Internacional del Trabajo**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016 Informe IV. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)
- <sup>42</sup> Ibidem.
- <sup>43</sup> Datos extraídos de: **Christian, M.; Evers, B.; Barrientos, S.** *Women in value chains: making a difference*. (2013) 6 pp. [Revised Summit Briefing No. 6.3].
- <sup>44</sup> El nombre “Glenda Ryg” es un pseudónimo de una trabajadora cuyo nombre real se ha omitido para preservar su seguridad. Los autores agradecen sinceramente a la trabajadora su testimonio.
- <sup>45</sup> **International Training Center (ILO)** *Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit*, Disponible en: <https://www.itcilo.org/en/community/news/resource-kit-gender-based-violence-in-global-supply-chains>.
- <sup>46</sup> **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponible en: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>
- <sup>47</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 105.ª reunión, el 10 de junio de 2016.
- <sup>48</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, *Manual sindical sobre las zonas francas de exportación*, Oficina de Actividades para los Trabajadores, Ginebra, 2014.
- <sup>49</sup> **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponible en: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>
- <sup>50</sup> **Confederación Sindical Internacional**, *Nuevos Frentes y prioridades de la CSI 2018*. Disponible en: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc\\_s\\_06.1\\_-\\_frontline\\_and\\_priorities-es.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc_s_06.1_-_frontline_and_priorities-es.pdf)
- <sup>51</sup> **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponible en: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>. Vid. también: **Maira, M.M.**, “Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional”, Lan Harremanak/30 (2014-I); **Baylos, A.**, “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, Lan Harremanak/12 (2005-I).
- <sup>52</sup> **Consejo de derechos humanos de las Naciones Unidas**. Resolución A/HRC/RES/26/9 «Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos»: adoptada con votación en el Consejo de derechos humanos (CDH) de las Naciones Unidas el 26 de junio de 2014. Sobre la misma se remite a Guamán, A., “Derechos Humanos y empresas transnacionales, la necesidad de un instrumento internacional”, RDS, N° 80, 2018; **Guamán, A., González, G.**, *Empresas Transnacionales y Derechos Humanos*, Bomarzo, Albacete, 2018; **Guamán, A.**, “Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, Lex Social, N°2, 2018.
- <sup>53</sup> Declaraciones disponibles en: <http://csa-csi.org/Multitem.asp?pageid=12400>





**DGB**  
**BILDUNGSWERK**

BUND

**CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN  
Y ACCIÓN SINDICAL**