

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos

Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2016 / 2017

**DESLOCALIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES. ESPECIAL REFERENCIA
AL SECTOR TEXTIL**

***(OFFSHORING AND PREVENTION OF LABOR RISKS.
SPECIAL REFERENCE TO THE TEXTILE SECTOR)***

Realizado por el alumno Dña. Alba de Dios Blanco

Tutorizado por la Profesora Dña. Beatriz Agra Viforcós

SUMARIO

I. MEMORIA	2
1. Resumen/ <i>Abstract</i>	2
2. Objetivos	3
3. Metodología	4
II. DESLOCALIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ESPECIAL REFERENCIA AL SECTOR TEXTIL	6
1. Tutela de la seguridad y salud de los trabajadores. Marco jurídico general	6
1.1. Ámbito internacional. Especial referencia a la Organización Internacional del Trabajo	7
1.2. Ámbito comunitario	8
1.3. Normativa interna.....	10
2. La deslocalización productiva	13
2.1. Noción y caracterización general de la deslocalización.....	13
2.2. Deslocalización y globalización.....	15
2.3. Efectos de la deslocalización en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores	16
2.4. Deslocalización y seguridad y salud en el sector textil.....	18
2.4.1. Situación de los trabajadores textiles en el primer mundo.....	18
2.4.2. Situación de los trabajadores textiles de países en vías de desarrollo.....	20
3. Responsabilidad Social Corporativa	21
3.1. Códigos de conducta	23
3.2. La prevención de riesgos laborales en el seno de los códigos de conducta	24
3.3. Relación de los códigos de conducta con la legislación nacional	25
4. Acuerdos Marco Internacionales	26
4.1. Eficacia jurídica	28
4.2. Partes que suscriben el acuerdo	29
4.3. Contenido	30
4.4. Auditorías y control.....	31
4.5. Un AMI paradigmático en el sector textil: Inditex	32
5. Bangladesh como ejemplo. Breve mención.....	34
III. CONCLUSIONES.....	35
IV. FUENTES	38
1. Bibliografía	38
2. Webgrafía.....	42

I. MEMORIA

1. Resumen/Abstract

Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral es uno de los puntos más importantes a considerar dentro de las relaciones laborales. Cualquier actividad que se desarrolle sin una protección frente a los riesgos puede dar lugar a graves problemas tanto para los empleados como para el empresario, pero también para la sociedad en su conjunto. Por ello, el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales es de vital importancia.

A consecuencia de la globalización, la localización de las actividades productivas de las multinacionales se ha visto modificada de forma considerable y ello ha traído aparejadas severas consecuencias para los habitantes del denominado primer mundo, quienes se enfrentan a la amenaza del desempleo mientras la producción de los bienes que adquieren se traslada a países subdesarrollados donde la mano de obra es más barata, debido a la ausencia de protección jurídico-laboral, en general, y jurídico-preventiva, en particular.

El proceso de deslocalización se encuentra muy presente en el sector textil, caracterizado en gran medida por una producción masiva y en serie que provoca la explotación de miles de trabajadores de los países menos desarrollados, donde la importancia que se otorga a la seguridad y salud en el trabajo es prácticamente nula.

Las acciones de Responsabilidad Social Corporativa llevadas a cabo por las empresas sirven, si no para paliar, sí al menos para reducir la precariedad de estos trabajadores. A tal fin deberían servir también los Acuerdos Marco Internacionales, si bien, a la luz del existente en Inditex, poco más aportan a los mandatos procedentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Palabras clave: seguridad y salud laboral, deslocalización, globalización, Responsabilidad Social Corporativa, Acuerdos Marco Internacionales, sector textil.

Ensuring employees' security and safety in their working environment is one of the most important aspects to consider within Labor Relations. Any activity which is developed without risk protection may lead to serious problems, not only to both employees and employers, but also to the whole society. In this regard, following the Labor Risk Prevention Law is essential.

As a consequence of globalization, the localization of productive activities from multinational companies has been substantially modified. This has also brought severe consequences for inhabitants of the so-called First World countries. They face the threat of unemployment while the production of goods is moved to developing countries, where labor costs are cheaper due to the absence of legal labor protective measures in general, and legal preventive ones in particular.

Offshoring is present in the textile industry as it is largely characterized by mass and series productions, which causes the exploitation of hundreds of employees in developing countries, where security and safety in the working environment is nearly absent.

The actions of Social Responsibility of Business, rather than easing the employees' stability, are intended to reduce it, so as the International Framework Agreements whose contribution to the laws from the International Labor Organizations is minimal.

Key words: security and safety labor, offshoring, globalization, Social Responsibility of Bussiness, International Framework Agreements, textile industry.

2. Objetivos

En el desarrollo de este trabajo se pretende analizar ciertos aspectos de la prevención de riesgos laborales en relación a las prácticas de deslocalización, para lo cual se plantea un objetivo principal, así como una serie de objetivos específicos que pretenden facilitar la satisfacción de aquel.

El objetivo principal del presente Trabajo Fin de Grado es el de analizar los efectos que produce la decisión por parte de las empresas de deslocalizar su actividad productiva

en los derechos de los trabajadores del sector textil en materia de prevención de riesgos laborales.

Para alcanzar el objetivo principal es necesario cumplir los siguientes objetivos específicos:

- Identificar y esclarecer el marco normativo existente en el ámbito de la seguridad y salud laboral, tanto a nivel global, como en el contexto más concreto de la Unión Europea y España.
- Alcanzar una visión de la noción de localización, valorando los efectos que en el fenómeno ha tenido la globalización.
- Conocer los planteamientos que conducen a las grandes empresas a tomar la decisión de deslocalizar parte de su actividad.
- Hacer patentes las consecuencias que la deslocalización tiene en los trabajadores de los países desarrollados, así como las condiciones de trabajo bajo la que se desarrolla la actividad productiva en los países hacia los que se produce la deslocalización.
- Conocer los instrumentos que las empresas introducen para evitar la precariedad de las condiciones de trabajo de sus trabajadores en el Tercer Mundo (sean propios, sean de sus contratistas); señaladamente los Códigos de Conducta y los Acuerdos Marco Internacionales.
- Valorar todas las cuestiones indicadas en relación con un concreto sector productivo: el textil.

3. Metodología

El primer paso para la realización de este Trabajo Fin de Grado fue la selección de la materia que sería analizada, para lo cual se propusieron diversos temas a la tutora. Una vez analizadas las opciones, se acordó centrar la investigación en la conexión existente entre la deslocalización y la prevención de riesgos laborales, en especial en el sector textil, dada su importancia económica y la incidencia del fenómeno deslocalizador.

Con el tema elegido y una somera visión de cuáles serían los aspectos a tratar, el siguiente paso fue plantear una guía o sumario que sirviera de soporte al trabajo y que,

prácticamente desde el inicio, quedó estructurado en torno a los tres grandes bloques que lo conforman en su versión final: en primer lugar, el planteamiento del marco jurídico general, sistematizando la normativa básica a nivel internacional, comunitario y español; en segundo término, un estudio del fenómeno de la deslocalización y su incidencia en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; y, en fin, una valoración de los instrumentos empresariales de Responsabilidad Social Corporativa y de los Acuerdos Marco Internacionales a fin de minimizar la precariedad de los trabajadores de las multinacionales en los países subdesarrollados.

Definida la estructura básica del trabajo se procedió a la búsqueda de manuales, monografías, artículos, guías y otros documentos procedentes de instituciones (públicas y privadas) para desarrollar cada uno de las secciones, lo que permitió ir completando su contenido. A partir de ahí, el trabajo fue desarrollándose en pequeñas partes que fueron entregadas a la tutora para su revisión, la cual aportó sus correcciones, puntos de vista sobre la orientación del discurso, así como bibliografía adicional que permitió completar y dar sentido global al mismo. Completada la investigación y efectuado el oportuno repaso integral para corregir errores y defectos, la tutora procedió a su revisión final, lo que permitió dar el paso siguiente: completarla con las oportunas conclusiones.

En este proceso, el método de investigación seguido ha sido fundamentalmente el método jurídico, partiendo del análisis de la norma como objeto esencial de estudio, pero sin olvidar tampoco el contexto en el que se elabora, los valores que pretende reflejar o sus efectos prácticos, así como la íntima conexión entre el Derecho y otras disciplinas no jurídicas, algo de especial trascendencia en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

El esfuerzo en la realización del trabajo se ha orientado a ofrecer un resultado sencillo y claro, pero riguroso, en relación con los objetivos planteados.

II. DESLOCALIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ESPECIAL REFERENCIA AL SECTOR TEXTIL

1. Tutela de la seguridad y salud de los trabajadores. Marco jurídico general

Hablar sobre el Derecho de la Seguridad y la Salud en el Trabajo es referirse al Derecho del Trabajo, en cuanto que las normas sobre prevención de riesgos laborales forman parte indudablemente del ordenamiento laboral.

En cualquier caso, la concepción del trabajo ha ido evolucionando con el paso del tiempo y, en consecuencia, la prevención de riesgos laborales también lo ha hecho. Por ello, resulta necesario detenerse siquiera brevemente en el aspecto histórico antes de exponer la normativa básica vigente en esta disciplina.

Las primeras leyes sobre seguridad industrial surgen como respuesta a determinados problemas existentes en la sociedad. En concreto, no es hasta la llegada de la industrialización cuando se comienza a dar importancia a la protección de la salud y la integridad del trabajador. La revolución industrial trae aparejada una producción en masa que provoca un incremento de la necesidad de mano de obra, pero no una mejora de las condiciones de trabajo. Esta situación origina el pauperismo, “la penuria general, permanente y progresiva de las poblaciones obreras” (Pérez y de Molina, 1859, p. 118). Ante esta situación de precariedad sin precedentes, se desarrolla entre los trabajadores la “conciencia de clase obrera”.

Los malos horarios, la suciedad, el hacinamiento, la carencia de iluminación y ventilación, la humedad, etc. originan un movimiento obrero y, como resultado de su acción, los gobiernos asumen la necesidad de una intervención en las relaciones laborales. La preocupación inicial se encamina a colectivos que se estiman más desfavorecidos, como las mujeres y los niños, pero, progresivamente, el legislador atribuye al empresario un deber de protección respecto a todos sus trabajadores (García González, 2007).

A partir de esta nueva participación pública en las relaciones laborales va surgiendo una amplia legislación, tanto a nivel nacional como internacional, que poco a poco ha ido configurando la normativa existente en la actualidad.

1.1. Ámbito internacional. Especial referencia a la Organización Internacional del Trabajo

Desde un punto de vista internacional, la legislación que se ha ido configurando gracias a distintas instancias ha ayudado a la estructuración de un marco normativo que perfila las bases en materia de prevención para los distintos países.

Algunas de las principales instituciones que actúan en esta materia a nivel internacional son la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismos ambos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La OMS, según su constitución, es la “autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad internacional” en el sistema de las Naciones Unidas, y su gestión abarca las distintas políticas en la materia a nivel mundial. La OIT, por su parte, “tiene una estructura tripartita única en el sistema de las Naciones Unidas, en virtud de la cual los representantes de los empleadores y de los trabajadores... participan en pie de igualdad con los gobiernos en la formulación de las políticas y programas” relacionados con sus fines (OIT, 2011, p. 4), que “van desde la protección de la dignidad del trabajador hasta la protección física y moral de los trabajadores” (Díez y Sobrino, 2010, p. 8).

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, no cabe duda de que la acción de la OIT resulta esencial, ya que es una de las instituciones internacionales laborales más significativa. Su labor en la materia se basa en la elaboración de convenios y recomendaciones: los primeros son tratados internacionales que, como tales, generan obligaciones internacionales una vez ratificados; las segundas, por su parte, son meras orientaciones que se hacen a los gobiernos, pero sin ser vinculantes. Entre estos dos instrumentos jurídicos se puede establecer una relación, puesto que a menudo la recomendación sirve de complemento al convenio, detallándolo (Arias, 2002).

Ya en su constitución, de 1919, se deja claro que la protección del trabajador frente a las enfermedades y los accidentes de trabajo es esencial para el logro de sus objetivos. A tal fin, la OIT ha adoptado un gran número de Convenios y Recomendaciones, al punto de poder afirmar que “la temática despierta un considerable interés en la Organización desde tiempos muy tempranos” (Agra, 2014, p. 1724).

Entre toda su producción normativa, procede destacar el Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, del año 1981. En él se establece la necesidad de participación de los Estados firmantes a la hora de llevar a cabo una política nacional coherente, coordinada y consensuada, así como el deber de participación de empresarios y trabajadores en materia preventiva. Este Convenio vino acompañado de la importante Recomendación número 164, también de 1981, y, posteriormente, de un Protocolo de 2002 (Rodríguez, 2009).

Se puede decir que la OIT establece un suelo mínimo de protección del que deberían ser destinatarios todos los trabajadores del mundo, sin perjuicio de la superior protección otorgada por los Estados. A la OIT corresponderá velar por el cumplimiento de ciertas condiciones de trabajo, supervisando todas aquellas prácticas que llevan a cabo las empresas de todo el mundo. Por desgracia, la acción de la OIT depende en gran medida de la colaboración de los Estados, los cuales, sea por incapacidad, sea por propia voluntad, no siempre otorgan su debida cooperación.

1.2. Ámbito comunitario

El nacimiento de la Unión Europea (UE), se remonta al final de la Segunda Guerra Mundial con la creación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), a través de la firma del Tratado de París. La intención de la CECA era la recuperación económica y la reconciliación entre los países europeos; es decir, es creada con el principal propósito de llevar a cabo objetivos estrictamente económicos. Debido al buen funcionamiento de la CECA, los Estados fundadores decidieron seguir adelante conformando la Comunidad Económica Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (CEE y EURATOM, respectivamente), a través del Tratado de Roma. Posteriormente, gracias a la aprobación del Acta Única Europea, los Estados firmantes de la CECA, CEE y EURATOM se propusieron como objetivo la creación de un mercado común, de lo cual surge como una herramienta necesaria la política social comunitaria.

Haciendo referencia a esta política social comunitaria, ya el artículo 118A del Tratado de la CEE expresaba que los Estados miembros debían fomentar la prosperidad laboral con el objetivo de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello, la CEE establecería las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud

laboral, valiéndose como medio de directivas. Estas debían ser transpuestas a los ordenamientos nacionales con el fin de armonizar la normativa comunitaria en materia de prevención de riesgos laborales (Vega, 2004).

La directiva de mayor trascendencia por cuanto aquí importa es la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco), encaminada exclusivamente a la prevención y protección de riesgos laborales. Su trasposición a la normativa nacional por parte de los Estados Miembros debía llevarse a cabo antes del 31 de diciembre de 1992. En España se transpone a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sobre la que se volverá más adelante.

La Directiva Marco tiene como principal finalidad la de garantizar unos términos generales en materia de salud y seguridad en toda Europa, es decir, establece una base a nivel comunitario en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de una norma de carácter mínimo de la que parte la normativa de los Estados miembros, los cuales pueden incorporar medidas más estrictas a la hora de trasponerla. En la práctica, la trasposición de dicha Directiva en algunos de ellos fue posible sin realizar grandes adaptaciones, pero en otros supuso importantes cambios en la normativa nacional.

La principal novedad que aporta la Directiva Marco radica en el cambio de planteamiento ante los riesgos laborales, puesto que se centra en un enfoque preventivo más que en el reparador y dentro de esta acción preventiva incluye los derechos y deberes básicos tanto de empresarios como de trabajadores, entre los cuales se encuentra las labores de planificación y participación, orientando un diseño que evita las improvisaciones y garantiza la implicación del personal.

Los principios generales que perfila la Directiva se ven desarrollados posteriormente por varias normas específicas. Dichas normas son configuradas en función de los riesgos singulares y/o del sector de actividad; algunos ejemplos son la Directiva 91/383/CEE relativa a la protección de la seguridad y salud laboral de trabajadores temporales y contratados a través de una empresa de trabajo temporal (ETT), la Directiva 94/33/CE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo o la Directiva 92/85/CEE,

relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

En cualquier caso, la acción comunitaria, que no solo ha sido normativa, se ha desarrollado en torno a sucesivos programas de vigencia temporal que, a su vez, inspiran las políticas nacionales. Destacan, ya en el siglo XXI, las sucesivas Estrategias: la primera se extendía durante el periodo 2002-2006 y buscaba la adopción de un enfoque global del bienestar en el lugar de trabajo; la segunda se desarrolló en la etapa 2007-2012 y se centraba en la mejora de la calidad en el trabajo enfatizando los aspectos preventivos; la tercera, en fin, es el vigente Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, que se fundamenta en los resultados de la estrategia anterior y una consulta pública entre las partes interesadas. Sus objetivos pasan por la mejora de las normas existentes, la atención a los nuevos riesgos y la valoración de la incidencia del envejecimiento de la mano de obra en materia preventiva.

Para la consecución de los propósitos que a lo largo de su quehacer ha asumido la UE, han ido surgiendo varios organismos, entre los que destaca en el ámbito de la seguridad y salud laboral la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que aporta su contribución al objetivo de lograr entornos laborales seguros a través de la recopilación, coordinación y entrega de información, referente a la materia, a los distintos Estados miembros de la UE (Cortés, 2009).

1.3. Normativa interna

En cuanto a la normativa nacional reguladora de la seguridad y salud laboral, que se ha ido configurando en gran medida gracias a todo el marco normativo internacional y comunitario existente, actualmente se edifica sobre la ya citada LPRL, punto de partida para la elaboración de una considerable cantidad de reglamentos.

Con todo, no es la primera manifestación en el ordenamiento español; de hecho, ya la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, antecedente de la Seguridad Social, incluía previsiones relativas a seguridad e higiene en el trabajo. Más recientemente, es preciso citar tanto el Reglamento General de Seguridad e Higiene del año 1940, como la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del 1971, que configura como

novedad la obligación del empresario de tomar aquellas decisiones necesarias para la protección del trabajador.

La normativa posterior configura un nuevo escenario que se edifica sobre los principios recogidos en la Constitución Española de 1978 (CE), puesto que en ella se pueden encontrar varios preceptos relacionados con la materia. Un ejemplo de ello es la competencia que se le atribuye a los poderes públicos para “organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios” (artículo 43.2 CE); de esta forma, se configuran las condiciones para poder garantizar el derecho a la vida y a la integridad física y moral, recogidos en el artículo 15 CE (Blázquez, 2015). En cualquier caso, respecto al tema tratado, se reconoce explícitamente en el artículo 40.2 CE que “los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”.

Con todo, lo cierto es que se puede asegurar que la LPRL, derivada del artículo 40.2 CE, es en realidad la consumación a nivel nacional del Acta Única Europea, del Convenio 155 de la OIT, y, principalmente, de la Directiva Marco y otras directivas específicas elaboradas a su amparo. Es más, y sin negar la vinculación con estas normas, la LPRL es deudora, fundamentalmente, de la Directiva Marco, pues surge sobre todo para la transposición de sus mandatos, si bien es cierto que en la elaboración de la LPRL se aprovecha para hacer lo propio también con las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad, de los jóvenes y del tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y a través de ETTs.

El objetivo principal de esta ley es el de “promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo” (artículo 2.1 LPRL), teniendo en cuenta que, además, tiene vocación de universalidad, pues pretende “abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste”, tanto privado como público. En cualquier caso, se trata de una referencia mínima legal y básica que se debe respetar o, en todo caso, mejorar al igual que ocurre con sus disposiciones reglamentarias (artículo 2.2 LPRL).

Se podría decir que la LPRL fue creada, aparte de por la necesidad de transponer la Directiva Marco, como marco jurídico que regula el conjunto de obligaciones empresariales derivadas del derecho de los trabajadores a su protección, recogido antes de que viera la luz la LPRL en los sucesivos Estatuto de los Trabajadores y también en el vigente, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Murcia, 2016).

Entrando un poco más a fondo en la LPRL, se puede observar en su estructura un componente de derecho público y otro de derecho privado. En el primero, el legislador hace patente la necesidad de regular las políticas en materia de prevención (exigidas por el propio artículo 40.2 CE), las cuales se llevan a cabo con la intención de mejora y perfeccionamiento conforme avanzan los años. Dichas políticas se desarrollan siguiendo distintas estrategias de acción (íntimamente conectadas también con las metas comunitarias), siendo vigente la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que se constituye en torno a los fundamentos de la prevención y la colaboración, no en vano “la prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y la colaboración de los poderes públicos, empresarios y trabajadores favorece e impulsa la mejora efectiva de las condiciones de trabajo”. Para la implantación y ejecución de las políticas resultan de gran importancia los organismos públicos que asisten a la protección y desarrollo en materia de seguridad y salud en el trabajo; a saber, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), que se encarga del “análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas”, y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) que “es un órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Sin olvidar, claro está, el esencial papel de asesoramiento, vigilancia y control llevado a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) de conformidad con su normativa (Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

La vertiente privada, por su parte, hace patente que la relación laboral, surgida del perfeccionamiento del contrato, conlleva la existencia de ciertos derechos y deberes, tanto para el trabajador como para el empresario, siendo este el principal deudor de seguridad,

pues la legislación le encomienda numerosas obligaciones para con la seguridad de su personal.

Uno de los instrumentos esenciales para la correcta aplicación y desarrollo de la LPRL es el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). Dicha norma nace con la intención de orientar sobre cómo debe integrarse la prevención en las empresas y de qué forma se tiene que llevar a cabo, es decir, como organizar la prevención dentro de las empresas a través de distintas modalidades puestas a su disposición.

La regulación de la prevención de riesgos laborales no termina con un reparto de obligaciones, sino que se acompaña de un complejo régimen de responsabilidades, dentro del cual se puede diferenciar entre responsabilidades públicas (administrativa o penal) y privadas (civil), en función de si el fin que persiguen es el de indemnizar los daños causados (fin indemnizatorio) o el de “castigar” al que ha incumplido sus obligaciones (fin punitivo). A este cuadro se añade una específica responsabilidad social de cariz eminentemente preventivo: el recargo de prestaciones de Seguridad Social contemplado en el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. La deslocalización productiva

La Real Academia Española define el término “deslocalizar” como el acto de “trasladar una producción industrial de una región a otra o de un país a otro, normalmente buscando menores costes empresariales”. A su vez, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, o *United Nations Industrial Development Organization*, define “deslocalización” como “el desplazamiento geográfico o la transferencia de actividades productivas, debido básicamente a que el nivel de costos es más ventajoso”. Estas nociones son el punto de partida para comprender una relación que, como se verá, puede resultar compleja.

2.1. Noción y caracterización general de la deslocalización

Se puede decir, pues, que la deslocalización consiste en el traslado de actividades productivas de países industrializados a otros que todavía se encuentran en desarrollo, con el fin de reducir costes y aumentar la competitividad, beneficiándose de las condiciones existentes en lugares caracterizados por tener sueldos bajos, normativa poco estricta, desigualdad social, mayor jornada laboral, escasas exigencias en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores, etc.

La deslocalización puede adoptar distintas formas. Por un lado, se encuentra la deslocalización internalizada (*offshoring*), en la que una empresa deja la actividad productiva o servicio en manos de una filial de dicha empresa, la cual se encuentra situada en un lugar distinto; es decir, la producción de bienes o servicios son desplazados al extranjero, pero se va a ocupar el propio grupo de empresas. Por otro lado, procede citar la deslocalización externalizada (*outsourcing*), por la que una empresa subcontrata la actividad productiva o servicio con otra empresa que se encuentra en el extranjero; es decir, la producción de bienes o servicios son desplazados al extranjero, pero se subcontratan los servicios de una empresa ajena (Tamayo, 2014).

A su vez, dicha deslocalización puede darse en las diferentes partes del proceso productivo, tal y como describe Petter Hagget (1994). Para ello, es preciso identificar los niveles dentro de la empresa, para conocer qué actividades se pueden deslocalizar: el primer nivel comprendería las funciones de dirección y gestión general de la empresa; el segundo nivel engloba las funciones de administración, las cuales llevan a cabo la gestión de las distintas secciones dentro de la empresa, y el tercer nivel abarca las funciones más rutinarias, como son las de producción. Para el autor citado, solo sería posible la deslocalización con los dos últimos niveles, ya que considera que las funciones directivas son las más importantes, por lo que “la localización principal necesita de un enclave rico de información y gran facilidad de contactos cara cara y servicios para el rápido desplazamiento a otros centros principales”; en cambio, para el segundo nivel “existe una necesidad de encontrar una buena localización, pero los contactos pueden llevarse a cabo indirectamente vía teléfono, télex o comunicación escrita” (Hagget, 1994, p. 572), por lo que expresa la posibilidad de deslocalización de las funciones administrativas. El tercer nivel, en tanto que ocupa funciones de menor rango que no necesitan una gran

cualificación, pueden desempeñarse en zonas donde los costes de mano de obra sean bajos, ya que el precio de los productos depende de este coste.

Según ya se ha indicado, uno de los principales motivos por los que las empresas se plantean la realización de estrategias de deslocalización es el de ahorrar en costes, aunque las razones que les impulsan pueden también ser otras; además de dicha reducción de costes, la existencia de empresas más competitivas o la búsqueda de la expansión internacional (Morcos y Crombrughe, 2004). Así pues, cuando las empresas, en la búsqueda del máximo beneficio, llevan a cabo estrategias con el fin de tener una buena posición competitiva respecto al resto de competidoras del sector, se sirven, entre otras, de la deslocalización, buscando una ventaja competitiva a partir de las características del lugar dónde se va a desplazar la empresa o actividad productiva (Linares, 2010).

Una vez que las empresas han decidido deslocalizarse, deben decidir qué parte del proceso quieren trasladar al extranjero. A tenor de las apuntadas tesis de Hagget, se puede llegar a la conclusión que la deslocalización debe llevarse a cabo con actividades o funciones que no sean esenciales para la empresa, ya que las tareas fundamentales aportan valor añadido a la ventaja competitiva por lo que es beneficioso que se realicen en el propio seno de la empresa. Por cuanto hace, en concreto, al sector textil, las organizaciones buscan, primordialmente, abaratar sus costes laborales desplazando las fábricas donde se produce la elaboración de hilaturas y confección de prendas. Esto es así porque el proceso de producción de artículos es tomado como una actividad complementaria, es decir, a pesar de ser tareas importantes, se pueden llevar a cabo en cualquier parte del mundo.

2.2. Deslocalización y globalización

Cuando se habla de deslocalización no se puede pasar por alto el hecho de que se encuentra directamente relacionada con el fenómeno de la globalización, definido por Beck (1998, p. 38) como una especie de “sociedad mundial sin Estado mundial y sin gobierno mundial”, resultado de la “difusión de un capitalismo globalmente desorganizado, donde no existe ningún poder hegemónico ni ningún régimen internacional, ya de tipo económico ya político”. Tomando en referencia esta y otras definiciones de distintos autores como Hilbourne A. Watson, Zia Qureshi o Berenice

Ramírez, la globalización se configuraría como una transformación a nivel mundial que se apoya en el progresivo auge de la comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo (Baró, 1997).

Sea como fuere, la “globalización es política, tecnológica y cultural, además de económica. Se ha visto influida, sobre todo, por cambios en los sistemas de comunicación, que datan únicamente de finales de los años sesenta (...) Es un error pensar que la globalización sólo concierne a los grandes sistemas, como el orden financiero mundial. La globalización no tiene que ver sólo con lo que hay ahí fuera, remoto y alejado del individuo. Es también un fenómeno de aquí dentro, que influye en los aspectos íntimos y personales de nuestras vidas” (Giddens, 2000, pp. 23, 24 y 25).

La globalización concede a las organizaciones una gran libertad de movimiento de personas y capitales, lo que proporciona una mayor facilidad a la hora de llevar a cabo el proceso de deslocalización. Así pues, el auge de aquella hace surgir las ideas expansivas propias de esta. En efecto, el nacimiento del fenómeno deslocalizador surge en la época de los años 60-70, pero, a pesar de ello, no es hasta los años 90 cuando se impulsa notablemente la expansión económica y crece exponencialmente el proceso de la deslocalización. Esto se debe a que, con la globalización, se fueron reduciendo las barreras comerciales existentes hasta la época, tal y como queda reflejado en el sector textil, pues, a pesar de haberse iniciado con anterioridad, no es hasta los años 90 cuando ve un gran progreso expansivo. Dicho sector alcanza su apogeo en el año 2005, gracias al “Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido” (previsto para los años 1995-2004) de la Organización Mundial de Comercio, pues con él se consigue liberalizar por completo el comercio de los productos textiles. A partir de ese momento, se han ido produciendo un gran número de traslados de la producción de países desarrollados a lugares que se encuentran en vías de desarrollo (Linares, 2010).

2.3. Efectos de la deslocalización en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores

Sin perjuicio de reconocer que también se dan consecuencias positivas, es preciso tener presentes los principales efectos negativos que produce la deslocalización. Para comenzar, procede poner de manifiesto que se genera un efecto “dominó”, puesto que

otras empresas que no se encuentran deslocalizadas no son tan competitivas como las que sí han llevado a cabo el desplazamiento de la unidad productiva, lo que les estimula a seguir el ejemplo de aquellas que tienen parte de la empresa en el extranjero. Los trabajadores que prestaban servicios para la empresa en su lugar de origen se ven afectados, debido a que se quedan sin empleo. Esto va ligado, también, al aumento que se da del desempleo del propio país. Al tiempo, el empleo que se genera en el nuevo país de localización de la actividad productiva es precario.

A ello se añade que el medio ambiente se ve perjudicado, puesto que aquellos países donde se “relocaliza” la actividad de producción suelen tener legislaciones menos restrictivas en cuanto a contaminación y naturaleza.

De todas las consecuencias indicadas, a efectos de este trabajo, alcanza especial significación el relativo a la precariedad de condiciones laborales en el país de destino. Recuérdesse que la deslocalización trae causa fundamental en el deseo de reducir costes sociales. La empresa que opta por cerrar sus plantas en España, donde los trabajadores disfrutaban del nivel de tutela otorgada por el ordenamiento jurídico español, a menudo lo hace para abrirlas en países en vías de desarrollo sirviéndose de mano de obra autóctona sujeta a legislaciones mucho menos protectoras con los derechos laborales.

Las empresas que deslocalizan suele acudir a empresas auxiliares, lo que lleva a que la empresa principal no tenga relación alguna con los trabajadores, haciendo que la preocupación por estos sea mínima o prácticamente nula, al no existir una vinculación directa. Esto tiene graves consecuencias en la estabilidad y las condiciones de empleo, pues, unido a la falta de intervención legislativa existente en los países donde se deslocaliza, al final los trabajadores, cosificados, son utilizados como meros objetos productivos. De este modo, la desvinculación existente con la empresa y la falta de legislación que ampare los derechos de los trabajadores hace que sus salarios y condiciones de trabajo sean peores; es decir, se ven privados de los derechos más básicos debido a la externalización productiva que lleva a cabo la empresa principal. Como efecto colateral, el Derecho del Trabajo va perdiendo importancia, en tanto va disipándose su función protectora del trabajador ante las actuaciones del empresario.

En el ámbito textil, en concreto, se observa como la globalización económica ha impulsado el traslado de la industria a países del Tercer Mundo, pero ello no ha hecho que se mejoren los derechos y las condiciones laborales de estos últimos países; al contrario, la deslocalización ha traído aparejada en muchas ocasiones que la producción sea sacada adelante por trabajadores sujetos a condiciones de seguridad y salud absolutamente deficitarias, lo que afectará singularmente a la mujer, ya que desarrolla en mayor medida esta actividad también en los países en vías de desarrollo.

La mayoría de las fábricas situadas en los países menos desarrollados tienen unas condiciones de seguridad y salud mínimas, a lo cual se une las malas condiciones de trabajo. Para intentar paliar esta situación, la OIT dedica varios documentos a “los problemas de la salud y tipos de enfermedades causados por las condiciones de trabajo en muchas fábricas de corte y confección” (OIT, 2008). Desgraciadamente, todos sus esfuerzos muchas veces dan escasos frutos, ya que la falta de intervención por parte de los gobiernos deja abierta la posibilidad de que los empresarios no cumplan la legislación vigente sin represalia alguna. La consecuencia de lo anterior es una mínima prevención de riesgos laborales que acaba en muchos casos en catástrofe.

2.4. Deslocalización y seguridad y salud en el sector textil

Como es sabido, el mundo textil emplea a miles de personas en distintos lugares del mundo. Esta internacionalización de la industria hace que las condiciones económicas, políticas y sociales sean muy distintas según el lugar donde se realice la actividad. La deslocalización produce a su vez que aumente la contratación de trabajadores en lugares menos desarrollados, donde aquellas condiciones son peores que las que se observan en los lugares de procedencia de las empresas que deciden deslocalizar.

Para poder evaluar los efectos de la deslocalización en materia de prevención de riesgos laborales, primero se debe tener en cuenta las diferencias existentes entre las condiciones laborales de los trabajadores empleados en países desarrollados y las de los

empleados en países en vías de desarrollo, pues solo de esta forma se podrá vislumbrar la gran diferencia existente entre las empresas principales y los destinos de la relocalización.

2.4.1. Situación de los trabajadores textiles del primer mundo

La libertad de mercado ha producido que las condiciones de los trabajadores del sector textil de los países más desarrollados se vean empeoradas, puesto que las empresas, de manera creciente, aplican estrategias más competitivas para reducir los costes, propiciando que la actividad productiva se vea sometida a las decisiones de inversión, incluida, como no, la deslocalización.

La principal consecuencia de ello es el gran desplazamiento que se establece entre el poder de los empresarios y el de los trabajadores. Los empleadores aprovechan las situaciones de dificultades sociales y económicas ejerciendo un mayor control sobre los asalariados, creando inseguridad en ellos, lo que les hace más proclives a renunciar a ciertos derechos. Es habitual que las empresas aleguen la necesidad de cambios en las condiciones de trabajo debido a la gran competencia internacional existente.

A su vez, se incrementa la incertidumbre, debido a que los gobiernos se ven fuertemente presionados para que se flexibilicen las condiciones de trabajo con el fin de atraer inversión de otros países, haciendo así que los modelos laborales se vean definidos, en cierta medida, por las fuerzas del mercado, de modo que, a pesar de existir un amplio marco teórico de derechos en el ámbito laboral, no siempre encuentran reflejo real en la práctica (Sanguineti, 2006a).

Los sindicatos también juegan un importante papel en este clima, pues “muestran una mayor disponibilidad a negociar concesiones en materia de protección a cambio de inversiones o de la permanencia de las actividades productivas en su territorio” (Sanguineti, 2006b). Es decir, los sindicatos están dispuestos a negociar medidas que, aunque empeoran los derechos de los trabajadores existentes hasta el momento, eviten que las empresas deslocalicen su producción. Esto llevaría, como menciona Ermida (2007) a una cierta impresión de “antisindicalidad”, que afecta tanto al lugar de origen de las empresas como al lugar de destino.

Reproduciendo las palabras de uno de los autores que mejor se ha ocupado de la cuestión, procede apuntar como “la nueva oleada de deslocalizaciones está generando, de esta forma, no sólo pérdidas netas de puestos de trabajo, como en principio pudiera pensarse, sino también una fuerte presión en favor de las políticas nacionales de desregulación de las relaciones de trabajo, así como una lenta pero constante degradación de las condiciones de trabajo garantizadas por la negociación colectiva” (Sanguineti, 2006b).

Las peores condiciones impuestas por los empresarios (con la ayuda, según ha sido indicado, de gobiernos y sindicatos) repercuten, a su vez, en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Los principales riesgos que surgen de la inestabilidad laboral son los denominados psicosociales, que cada vez son un problema mayor para los empleadores, tanto por su potencialidad lesiva como por el aumento de su presencia. A su vez, no hay que olvidar la importancia de los riesgos físicos; amenaza que se verá incrementada por el citado aumento de los psicosociales (mayor posibilidad de accidentes o enfermedades) y por las estrategias de reducción de costes, que pueden provocar una menor inversión en prevención.

Con todo, y pese a la merma de derechos existente, conviene no olvidar que los trabajadores de los países desarrollados siguen disfrutando de un amplio marco normativo de protección, el cual se asegura a través de ciertos mecanismos como son, por un lado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que asesora, vigila y controla, y, de otro, un sistema judicial que vela por la impartición de justicia a través del cumplimiento del Derecho.

De este modo, se puede concluir que, aunque los trabajadores textiles del primer mundo han visto minorados sus derechos, disfrutan de una protección en materia de seguridad y salud laboral muy superior a la existente en los países que se encuentran en vías de desarrollo, en los que la situación, demasiado a menudo, es de total y absoluta desprotección, como habrá ocasión de comprobar acto seguido.

2.4.2. Situación de los trabajadores textiles de países en vías de desarrollo

Pese a la minoración de derechos en occidente, se puede observar que los trabajadores de los países en vías de desarrollo se encuentran comparativamente en una situación mucho peor, calificable, incluso, de deplorable. Un salario muy bajo por hora, que llega a ser mínimo en muchos casos, y la ausencia de cobertura en materia de salud, incapacidad o beneficios sociales, son las bases para la precarización del empleo. Lo que se traduce muchas veces en una pésima condición de vida, ya que el sueldo de miseria no les alcanza ni para cubrir las necesidades más básicas y, mucho menos, para garantizar una existencia digna.

Las condiciones de trabajo inhumanas se siguen llevando a cabo gracias a la mínima regulación de las condiciones de trabajo por parte de los Estados o, en aquellos casos en que existe una legislación sustantiva orientada a la tutela de los trabajadores, debido a las insuficiencias del sistema de inspección. Esto se traduce, por lo general, en una inexistente prevención de riesgos en las empresas, lo que trae como consecuencia que existan unos niveles de riesgos físicos y psicosociales para los trabajadores muy elevados.

Así pues, y por cuanto aquí importa, la principal diferencia existente entre los países desarrollados y los que se encuentran en vía de desarrollo es que, en los primeros, al existir una amplia regulación en materia de salud y seguridad laboral, la prevención es considerada una parte importante de la estrategia de la empresa, y en los segundos la importancia dada a la prevención es mínima; más aún si no se trata de riesgos físicos. Ello redundará en dos categorías de trabajadores bien diferenciadas: los de primera, habitantes de las sociedades avanzadas, y los de segunda, residentes del conocido como Tercer Mundo.

3. Responsabilidad Social Corporativa

Los desastrosos efectos que surgen con la deslocalización son cada vez más visibles. En cuanto a la industria textil, el impacto que genera en las condiciones de trabajo la relocalización de las actividades productivas, en los términos puestos de manifiesto, es una cuestión que ocupa los medios de comunicación con cierta regularidad, lo que ha movido a las empresas a buscar mecanismos que, en última instancia, obedecen al deseo de mejorar su imagen.

En la rápida transformación que está viviendo el mundo, cada vez se va incrementando más el interés que siente la sociedad hacia las actividades que llevan a cabo las empresas (Fuentes, Veroz y Núñez, 2005), por lo que van surgiendo nuevos valores en relación a la solidaridad, la ética social y el medio ambiente, unidos a la exigencia de que aquellas actúen más allá del propio beneficio de la actividad. Las empresas asumen el reto, fundamentalmente, a través de acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), también denominada Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), conectada con conceptos como el de la competitividad responsable o la ética empresarial (Tascón, 2008). Ello sin perjuicio de que para algunos autores como Friedman (1970) la única obligación que tienen las empresas es la de aumentar sus ganancias a través del desarrollo de sus actividades económicas.

El concepto de RSE es relativamente nuevo, pues su empleo no comienza a extenderse hasta finales del siglo XX. La Comisión Europea la define en su Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (2001), como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interesados”. Mayoritariamente, se trata de políticas destinadas a mejorar la imagen y reputación de la empresa que, al tiempo, pretende compensar, a través de estas medidas, los costes sociales negativos que genera a la sociedad: se busca introducir técnicas para mejorar la gestión empresarial con la finalidad de reducir los impactos negativos que produce en la sociedad y el medio ambiente.

Conviene tener presente también que cada vez más se va considerando que estas buenas prácticas no solo se traducen en una buena imagen y reputación, sino que, a la larga, suponen un éxito comercial que se traduce en beneficios para la empresa. En el largo plazo, “una empresa responsable es más rentable que una empresa que no sabe de moral ni de respeto” (Fauchère, 2006, p. 99), pues es evidente que la RSC induce unas reacciones y conductas en los consumidores capaces de afectar a los resultados empresariales (García González, 2012). Sin duda alguna, uno de los retos principales que se les presenta a las empresas en materia de RSC hace referencia a la necesidad de tener en cuenta tanto a sus accionistas (*shareholders*), como a las partes interesadas (*stakeholders*), ya que la continuidad de la empresa depende de ellos (Díaz, 2006). Estos

grupos de interés reaccionan ante las prácticas de RSC, por lo que su consideración deviene esencial (García González, 2012).

Sea como fuere, las medidas de RSC han ido ganando peso, lo que conlleva una leve pérdida de la influencia del Estado, que se puede replegar dejando espacio a la iniciativa empresarial en la adopción de medidas relativas a los intereses de la población. “En efecto, en algunos casos, el Estado promueve las iniciativas de las empresas considerando que eso le evita establecer leyes” (Fauchère, 2006), con lo que se produce una privatización del Derecho que plantea no pocos problemas, ya que se puede interpretar como el intento de los empresarios de controlar la intervención del legislador, girando la balanza, una vez más, hacia los intereses del capital.

Los efectos en el ámbito aquí analizado están fuera de toda duda, no en vano la RSC puede llevar a los trabajadores que prestan sus servicios en factorías del Tercer Mundo a acceder a condiciones de trabajo más dignas, sobre todo cuando las medidas se aplican no solo a la propia empresa, sino también a sus filiales e, incluso, subcontratistas.

3.1. Códigos de conducta

La Comisión Europea opina que la RSC varía según las capacidades que tiene la empresa que pretende implementar políticas de este tipo, así como el contexto cultural en el que se presenta, aunque en todas se siguen unas pautas similares. Todas ellas pasan por una primera fase que es la de la adopción de un código de conducta, donde se recogen unos valores fundamentales, y otra fase en la que dichos valores se transforman en medidas a instaurar en toda la empresa (García Marzá, 2007).

Son varios los organismos que formulan un significado para el concepto de código de conducta, como, por ejemplo, el Consejo de Administración de la OIT, que lo define como “un documento escrito en el que se expone la política o los principios que las empresas se comprometen a seguir”, añadiendo que, “por su misma naturaleza, los códigos voluntarios contienen compromisos que las empresas establecen, principalmente

para responder a las expectativas del mercado, sin que la legislación o los reglamentos las obliguen”, no obstante lo cual, “como se trata de declaraciones públicas, generalmente se considera que estos códigos tienen implicaciones jurídicas, teniendo en cuenta las leyes que rigen las declaraciones de las empresas, la publicidad y la competencia (en caso de acción conjunta de varias empresas)”. La Organización Internacional de Empleadores (OIE), por su parte, lo conceptualizó en 1999 como una “declaración operacional de política, valores o principios que guía el comportamiento de una empresa en función del desarrollo de sus recursos humanos, la gestión del medio ambiente y las interacciones con los consumidores, los clientes, los gobiernos y la comunidad, en el sitio donde estos operan”, teniendo en cuenta que “las empresas y sus organizaciones son libres de escoger o no desarrollar, implementar, adoptar, dar a conocer y seguir un código de conducta”, como también lo son para “decidir si quieren o no elaborar un código de conducta en el seno de la empresa, en conjunto con un tercero”. Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en fin, y según sentó en 2001 “el código de conducta es un acuerdo suscrito voluntariamente por las empresas, asociaciones u otras entidades que fijan normas y principios que rigen las actividades de las empresas en el mercado”.

Ahora bien, tal y como se avanzó, muchas empresas adoptan estos códigos por su valor en términos publicitarios y de imagen. Por desgracia, esta es una de las principales causas de que las sociedades de los países donde se deslocaliza la producción textil desconozcan estas buenas prácticas, ya que a las empresas solo les interesa tener una buena reputación en los países avanzados debido a que es en estos donde concentran más clientes y accionistas.

3.2. La prevención de riesgos laborales en el seno de los códigos de conducta

Los códigos implementados en la industria textil se concentran, sobre todo, en la ropa de marca. Estos no limitan su contenido solamente a un ámbito, sino que suelen hacer referencia a todo el marco dentro del Derecho del Trabajo. A pesar de ello, muchos temas se dejan sin tratar y únicamente se hace hincapié en ciertos aspectos que cubren la buena imagen de la corporación.

Según la OIT algunas de las nociones que suelen contener los códigos hacen referencia al trabajo forzoso o infantil, la libertad sindical y derecho de negociación colectiva, no discriminación, salud y seguridad en el trabajo, salario mínimo, entre otras; en la mayoría de las ocasiones, el contenido o la orientación se extrae de los propios Convenios de la OIT. Procede destacar que el aspecto que más abarcan dichos códigos es el de la seguridad y salud laboral, como bien muestra el análisis llevado a cabo por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) en el que se expresa que el “74% de los códigos establecidos por ONG y otras asociaciones y 71% de los códigos de las empresas multinacionales” (Frauchère, 2006, p. 20) son sobre tal materia.

Este complemento a la normativa existente se ha visto cada vez más desarrollado en función de la visibilidad que se ha dado a los incidentes acaecidos hasta la actualidad en diferentes fábricas en las que se relocalizaban los procesos de producción de industrias de países desarrollados. Por ello, las medidas introducidas en los códigos de conducta parten de la atención a los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la integridad física o la vida, y con la intención de mejorar la protección ya existente, en su caso, en las legislaciones. Sin embargo, la finalidad principal de la mayoría de las empresas es garantizar que las actividades que se llevan a cabo no presenten unos niveles de riesgos muy elevados; en consecuencia, los códigos acaban implementando políticas de prevención de riesgos poco concisas y escuetas.

Según el ya citado Libro Verde, de la Comisión de las Comunidades Europeas del año 2001, “a medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la calidad de los productos y servicios, se multiplican también las presiones para que en el material promocional de la empresa se mida, documente y comunique dicha calidad. Se han incluido en diversa medida criterios de salud y seguridad en el lugar de trabajo en los sistemas de certificación y los sistemas de etiquetado de productos y equipo existentes, y se han iniciado también programas de certificación de los sistemas de gestión y de los subcontratistas basados sobre todo en la salud y la seguridad en el lugar de trabajo”. Esto constituye buena muestra de lo afirmado.

3.3. Relación de los códigos de conducta con la legislación nacional

Antiguamente, eran los países del sur los que presionaban para que se implementasen códigos limitativos, pero hoy en día son los países del norte los que apremian para que las empresas adopten códigos de conducta. Esto les hace partícipes de las políticas voluntarias que llevan a cabo las grandes empresas en el marco de sus presuntas responsabilidades sociales. En progresión desde el pasado, han sido las grandes empresas las que han comenzado a implementar estas prácticas de forma voluntaria, ejerciendo así un control total sobre sus códigos, con absoluta autonomía respecto a unos poderes públicos que únicamente podrán intervenir en caso de detectar acciones contrarias a la ley. Ante esta situación, cabe interrogarse si estos códigos de conducta elaborados unilateralmente por las empresas realmente contribuyen a mejorar la protección de los asalariados o si, por el contrario, debilitan al Derecho Laboral y, por ende, merman la protección, no en vano, conforme ya se indicó anteriormente, se podría entender que a través de todas estas medidas se produce una privatización del Derecho, lo cual plantea ciertos problemas jurídicos (Fauchère, 2006).

En primer lugar, se plantea la cuestión sobre si los códigos de conducta son normas jurídicas o no; es decir, si pueden surgir derechos y deberes exigibles para empresas y trabajadores. A pesar de poder considerarlos normas éticas, está claro que no son normas jurídicamente vinculantes en sentido estricto, sino que más bien se trata de recomendaciones o sugerencias sobre ciertas prácticas. Cuestión distinta son los compromisos alcanzados en el seno de la negociación colectiva, pues estos sí tienen la fuerza vinculante que les otorga su fuente del Derecho Laboral.

Ahora bien, “aun cuando los códigos de conducta no llegaran a revestirse de coercibilidad, sí podrían ofrecer algún interés o utilidad, en la medida en que —y solo si— verdaderamente generaran un sentido de «responsabilidad social» en los principales de las empresas, es decir, si consiguieran cambiar la cultura empresarial de irresponsabilidad, de inmunidad, de evasión” (Ermida, 2010, p. 86).

Otro de los problemas que surge es la escasa difusión que se da de ellos, pues, a pesar de poder contener excelentes prácticas, muchos son prácticamente desconocidos, incluso para los propios empleados. Por último, se encuentra el dilema ya apuntado de que muchas empresas pretenden sustituir las normas estatales por sus propias normas, que

no derivarían de otro lugar más que de las correspondientes propuestas de responsabilidad social (Ermida, 2010).

4. Acuerdos Marco Internacionales

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) surgen en respuesta a la globalización, como un nuevo instrumento que regula las relaciones laborales de carácter internacional, a través de la negociación colectiva. Según la OIT son “un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una Federación Sindical Mundial (FSM) con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera” (Hadwiger, 2015). Además, pretenden reproducir a nivel internacional la estructura legislativa interna de los países desarrollados.

La historia de los AMI es relativamente reciente, pues nacen de la ausencia de un marco legal internacional que someta a regulación la creciente influencia de las grandes empresas, sobre todo en las relaciones laborales que surgen de ella. Algunas antecesoras de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) existentes hoy en día, buscaban evitar que con la deslocalización las negociaciones se viesan debilitadas por causa de un movimiento obrero fragmentado por culpa de la diferente localización de las multinacionales (Fernández, 2012). No es, sin embargo, hasta finales siglo XX y principios del XXI cuando empieza a aumentar el número de acuerdos firmados y crece la atención hacia su investigación.

Así pues, los AMI surgen como instrumento que desarrollan las FSI “con el objetivo de hacer cumplir los estándares laborales básicos también en la periferia de las cadenas de creación de valor global” (Platzer y Rüb, 2014). Tal y como mencionan estos autores, en un principio se buscaba un gran número de AMI con el que aumentar la presión que ejercían aquellas federaciones sindicales; sin embargo, esto ha dejado de ser así y actualmente se busca una mayor calidad en los acuerdos, a pesar de que también ha ido aumentando el número de ellos.

Los AMI pretenden establecer unos estándares mínimos internacionales de forma que ayuden a la construcción del derecho en países cuya regulación legal es mínima, como

son aquellos hacia los que las empresas deciden deslocalizar su industria productiva. Por ello, es muy común la vinculación de los AMI con los Convenios fundamentales de la OIT y con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Hammer, 2008). Puede decirse que los AMI establecen una base de derechos sociales y laborales frente a la carencia de normativa que se experimenta a nivel trasnacional.

Con los AMI se pretende asegurar unos mínimos en este ámbito, pues la mayoría de las veces la falta de voluntad política por parte de los países en vías de desarrollo, así como la insuficiencia de recursos, suponen una especial dificultad a la hora de implementar medidas en esta materia. El objetivo principal es la protección de los trabajadores a través del establecimiento de esos mínimos. El movimiento sindical pretende, por tanto, prevenir las malas prácticas que recaen directamente sobre los trabajadores y paliar la presión que ejercen las pésimas condiciones sobre la competencia global de las empresas (Brown, 2015).

No es algo extraño que las condiciones de seguridad y salud del trabajo de los trabajadores de países menos desarrollados donde se deslocalizan las empresas sean precarias, como se ha visto al analizar la deslocalización. Teóricamente, los AMI son un instrumento útil para mejorar la situación, pero solo si se incluye también a los subcontratistas; sin embargo, las grandes empresas suscriben los AMI y al tiempo pretenden que los costos de la subcontratación no aumenten, cosa imposible, ya que mejorar las condiciones de seguridad en las empresas subcontratadas supone un gasto que va a repercutir a la hora de vender el producto a las multinacionales.

En fin, dichos AMI entrañan una forma de establecer un dialogo social a nivel internacional, lo que conlleva una serie de problemas, ya que estos acuerdos se realizan de forma voluntaria, es decir, ni las empresas ni los sindicatos tienen la obligación de suscribirlos. Teniendo en cuenta esto, y al igual que sucede con los códigos de conducta, en ocasiones las empresas deciden firmar dichos acuerdos con la intención de mejorar su imagen internacional, ya que resultan beneficiosos para el renombre de la empresa.

4.1. Eficacia jurídica

La primera duda que se plantea es si los AMI son una forma de RSC o van más allá y alcanzan la condición de negociación colectiva. Este interrogante es complicado de resolver, pues estos acuerdos pueden admitir en la práctica distintas formulaciones y, además, suelen carecer de un marco jurídico específico (Sanguineti, 2012).

Las empresas pretenden evidenciar su gran implicación social a través de fórmulas de responsabilidad social voluntarias, carácter que predicen de los AMI y los códigos de conducta. A su vez, las FSM buscan que los compromisos que llevan a cabo las empresas en este ámbito internacional sean vinculantes en términos jurídicos, es decir, que sean exigibles ante los tribunales. Esta correlación entre las voluntades de cada una de las partes, no es sino solo un mero comienzo a partir del cual queda mucho por indagar (Fernández, 2012). La asunción por parte de los sindicatos del objetivo de crear un ámbito regulador internacional va equidistante a las formas de compromiso que llevan a cabo las empresas, con la intención de establecer unos estándares laborales justos en toda su cadena de producción, por lo que cuestionarse la eficacia jurídica de los AMI va en conexión a preguntarse sobre el valor jurídico de estos, y sobre cómo pueden exigir su cumplimiento las federaciones sindicales.

En relación con esto, se debe tener en cuenta que los AMI son producto de la negociación entre la multinacional y las federaciones sindicales para alcanzar un acuerdo que recoja, como mínimo, a todos los trabajadores de la empresa. Aun así, solo tienen, en principio, fuerza contractual entre los sujetos que lo han adoptado, imponiéndoles ciertos compromisos y deberes. Carecen, pues, de eficacia normativa, debido a que no son normas imperativas de las legislaciones nacionales, de forma que su eficacia queda sometida al compromiso que hace la empresa, haciéndose responsable ella misma de cumplirlo (Baylos, 2008). La cercanía con la RSC resulta, por tanto, innegable.

Así las cosas, se puede decir que los AMI parecen situarse a medio camino entre la RSC y la negociación colectiva, pero, como ocurría con aquella, no gozan de una protección legislativa en los distintos Estados.

4.2. Partes que suscriben el acuerdo

Los AMI son firmados por las empresas multinacionales y las organizaciones sindicales, así como los órganos de representación de los trabajadores de las empresas que lo suscriben. Se puede decir que surgen de la “propia autonomía colectiva” (Canalda, 2014), ya que manan de “procesos de negociación en los que se contraponen intereses divergentes y cuyos resultados se acuerdan mediante consenso y como concesión a la otra parte” (Canalda, 2014, p. vii). Esto es importante, pues la negociación que se lleva a cabo diferencia a los AMI de las buenas prácticas o códigos de conducta que imponen los empresarios unilateralmente.

Se puede decir que en los AMI siempre son partes firmantes, de un lado, “la federación sindical internacional en cuyo sector se encuadra la actividad de la empresa multinacional, presencia necesaria en la medida en que simboliza la capacidad contractual adecuada del sindicato como representante global de los intereses de los trabajadores en el espacio-empresa global que corresponde a la actividad empresarial” (Baylos, 2005, p. 117); y, de otro, la empresa multinacional que pretende aplicar el AMI en su normativa interna.

Se puede apreciar que las federaciones sindicales juegan un papel predominante, puesto que amparan la representación de todos aquellos sindicatos nacionales e incluso locales que se verían involucrados en las relaciones surgidas de la intención de suscribir los AMI (Papadakis, Casale y Tsotroudi, 2008).

Por lo general, se puede observar un desequilibrio entre la representatividad de las partes que suscriben el acuerdo y la cobertura de los AMI, pues, en un principio, los AMI pretenden la cobertura de todas las empresas que tienen que ver con la cadena de suministro de los productos, dando esto un revestimiento mucho más amplio que el existente si se tuviese en cuenta solo a las partes firmantes (Papadakis, et al., 2008). Lo cierto, sin embargo, es que solo una mínima parte de los acuerdos incluyen también a los proveedores y subcontratas.

Por otra parte, y en relación a la seguridad y salud laboral, no se tiene en cuenta, a la hora de la realización de los acuerdos, la participación de trabajadores que se ven directamente involucrados en el proceso productivo como tal (Brown, 2015). Es decir, solo se tiene en cuenta los derechos que se deben reconocer a todos los trabajadores, sin

tomar en especial consideración que aquellos que se encuentran con una mayor necesidad de medidas que mejoren verdaderamente las condiciones del trabajo son los trabajadores de los países en vías de desarrollo, ya que son estos los que se someten día a día a las precarias condiciones laborales y conocen de primera mano las necesidades existentes. Ellos, sin embargo, son los que cuentan con menores posibilidades de hacer valer las medidas establecidas, en buena parte debido a los procesos de subcontratación.

4.3. Contenido

Generalmente, los AMI suelen basar su contenido en dos temas: por un lado, se hace referencia a los derechos y condiciones laborales de los trabajadores, dentro de los cuales se encuadra la materia que se desarrolla en este trabajo (seguridad y salud en el trabajo); y, por otro lado, aquellos asuntos concernientes al empleo y otras cuestiones que no están vinculados directamente a los derechos fundamentales. Así pues, uno de los ámbitos que se integran en los AMI, y al cual se le da generalmente una especial importancia, es la seguridad y salud laboral. A pesar de ello, es usual que dichos acuerdos simplemente se remitan a lo estipulado en los Convenios de la OIT, de tal forma que las empresas extraen aquellos Convenios o partes que les interesan, pues, son muy pocos los acuerdos que mejoran lo expuesto en los mismos, o, incluso, que tienen en cuenta toda la normativa comunitaria existente (Baylos, 2005).

Una de las partes importantes del contenido de un AMI es en relación a su ámbito de aplicación, es decir, a quien incluyen dentro de su marco. En concordancia con lo manifestado por Hadwiger (2015), se puede diferenciar, esencialmente, entre los acuerdos que no hacen mención alguna a las condiciones de trabajo de proveedores y subcontratas de la empresa, y aquellos que tienen en cuenta a dichos proveedores y subcontratas, a pesar de que en algunos casos solo se menciona el deber de informar de la existencia de los AMI. Claro está que la situación óptima es aquella en la que el acuerdo afecta a todos los empleados de la cadena de suministro, es decir, tanto a los trabajadores de la empresa que suscribe el acuerdo, como los trabajadores de las empresas proveedoras y de las contratas y subcontratas. Sin embargo, según ya se adelantó, muy pocos acuerdos que se adoptan tienen en cuenta toda la cadena de suministros.

4.4. Auditorías y control

Para supervisar el correcto funcionamiento y cumplimiento de los AMI se establece en su propio contenido cómo se deben evaluar y supervisar las actuaciones de las empresas y, en el caso de que se incluyan, también las de las empresas subcontratadas y los proveedores. A este respecto, suelen remitirse a la contratación de empresas auditoras.

En consecuencia, la principal forma de comprobar si se cumplen las medidas de prevención de riesgos de los AMI son las auditorías, pero estas no siempre son eficientes: “la mayoría de los auditores no tiene el entrenamiento requerido para hacer una evaluación válida de la suficiencia y efectividad de los programas en el ámbito de la fábrica. El control estándar, usualmente anunciado de antemano y que muchas veces no pasa de cortas, rápidas y superficiales inspecciones, es conducido por empresas con fines de lucro que saben que el futuro de su negocio depende de la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus actuales clientes” (Brown, 2015, p. 44). La consecuencia de esto es un importante marco teórico de medidas que mejoran las condiciones de trabajo (singularmente las de seguridad y salud), pero que en la práctica se ve viciado.

En relación con esto, “dos de los ejemplos más conocidos de auditorías de RSE que resultaron en certificaciones para fábricas que luego sufrieron graves desastres, con trabajadores muertos y heridos, son los de las plantas de Ali Enterprise en el Pakistán y de Rana Plaza en Bangladesh” (Brown, 2015, p. 44). Ambas empresas recibieron certificados confirmando que la prevención de riesgos laborales era conforme a los estándares, ofreciendo así buena muestra de cómo las auditorías que se llevan a cabo, en muchas ocasiones, son deficientes.

Para un fácil y eficaz cumplimiento de la parte de prevención de riesgos laborales que se incluye en los AMI, se podrían utilizar otros sistemas alternativos a estas auditorías. Brown (2015) expone que “un planteamiento alternativo a los programas de RSE y de seguridad y salud en el trabajo en las cadenas de suministro es el de dar menos importancia a los muy elaborados sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, indicadores y seguimiento externo, y más al objetivo de integrar una participación significativa de los trabajadores en los elementos clave de programas eficientes: identificación, eliminación y control de riesgos, y formación y entrenamiento para los

empleados” (p. 46); es decir, tener en cuenta la participación y opinión de los trabajadores para poder hallar los problemas existentes y de esta forma poder paliar las consecuencias. A pesar de que en los países desarrollados esto ya se ha introducido, son, sin embargo, los países donde se relocaliza la industria donde se hace necesaria la efectiva implantación de estos sistemas.

4.5. Un AMI paradigmático en el sector textil: Inditex

Uno de los AMI en el sector textil más importantes y que mayor y mejores condiciones estipulan es el de Inditex (Industria de Diseño Textil, S.A.), empresa multinacional española que cuenta con un gran número de trabajadores, así como con proveedores y empresas subcontratadas. Inditex lleva varios años suscribiendo distintos acuerdos sobre los derechos laborales; el vigente AMI, de 2014, ha sido suscrito por la empresa y por IndustriALL Global Union (es decir, el sindicato global IndustriALL). Anteriormente, la firma se realizaba entre Inditex y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC), pero en 2012 esta se unió a la citada IndustriALL Global Union.

Este AMI es uno de los pocos que abarca toda la cadena de suministro, es decir, se compromete a aplicarlo a todos los trabajadores que forman parte de su red mundial de producción, ya sean trabajadores directos de Inditex, ya los empleados de las empresas proveedoras y de aquellas con las que se subcontrata ciertas partes del proceso industrial.

El de Inditex sobresale como uno de los AMI más complejos, puesto que pretende incluir una regulación estricta, de forma que los trabajadores puedan ver garantizados todos sus derechos. Para ello, establece una serie de medidas; entre otras: primero, el seguimiento del AMI, especificando que el acuerdo es de obligado cumplimiento y que “los sindicatos globales pueden desempeñar un papel crucial en el seguimiento de las condiciones de trabajo de los proveedores” (Hadwiger, 2015, p. 93), de forma que estas se cumplan; segundo, programas de capacitación y orientación, que versarán sobre “temas laborales designados para avanzar en el ejercicio... en toda la cadena de producción y distribución”; tercero, dar la información necesaria sobre el acuerdo a los proveedores y sindicatos; cuarto, facilitar por parte de Inditex a IndustriALL la información sobre su cadena de producción y distribución; en fin, la colaboración entre las firmantes “para

velar por las normas establecidas en los instrumentos internacionales”, cuestiones todas ellas mencionadas en el propio acuerdo.

En cuanto al ámbito de la seguridad y salud laboral, se remite el AMI principalmente al Convenio 155 de la OIT, a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y al Convenio de la ONU sobre los Derechos de los Niños, entre otros. Aunque se incluyan en el AMI grandes mejoras respecto a la mayoría de los acuerdos y de la propia normativa internacional, no lo hace así, de forma específica, en lo referente a la prevención de riesgos laborales, ámbito en el que sigue la tónica de los acuerdos que se sirven de la técnica de la remisión.

Este acuerdo contrasta con los limitados códigos de conducta de los que se dotan la mayoría de multinacionales en el afán por mejorar su imagen. Sin embargo, el acuerdo también sirve de ejemplo de cómo los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral siguen siendo los grandes olvidados cuando se trata de evaluar la relación costes-beneficios de las políticas “sociales” de las empresas.

5. Bangladesh como ejemplo. Breve mención

Para poner en conexión todo lo indicado con una muestra real, se ha optado por un ejemplo paradigmático como es el desastre ocurrido en 2013 en una fábrica textil en Bangladesh, país en el que el sector representa un alto porcentaje de los ingresos, procedentes de las exportaciones totales, las cuales han ido en aumento a lo largo de los años. Esto da lugar a una gran necesidad de producción, lo que se traduce generalmente en situaciones precarias y, por ende, en el acaecimiento de una serie de incidentes a lo largo de los años.

Tras muchos desastres en las industrias implantadas en Bangladesh, en 2013 el mundo entero se hizo eco de la noticia del colapso del edificio Rana Plaza, lo que provocó la muerte de unos 1.100 trabajadores, así como heridas a más de 2.000 personas; la mayoría de los trabajadores eran mujeres entre 16 y 25 años con familia a su cargo. Este edificio acogía cinco fábricas textiles de diferentes multinacionales del sector, dos de las cuales contaban con una certificación conforme de la seguridad del lugar; sin embargo, la Business Social Compliance Initiative, que fue la encargada de la inspección, no se

había ocupado de inspeccionar la integridad de la estructura del edificio, causa última del siniestro. En efecto, la principal causa de lo ocurrido fueron las pésimas condiciones en las que se encontraba este, producto del pésimo mantenimiento, la deficiente cimentación y las ineficaces auditorías, lo que, unido al flujo de personas y al uso y desgaste continuo de los medios ya de por sí dañados, dio lugar al trágico derrumbe.

De este suceso surgieron distintas formas de protección, entre ellas el AMI de Inditex ya mencionado, así como el Acuerdo de Protección efectiva de los trabajadores en las cadenas de suministro globales, documento firmado por 190 empresas internacionales y dos sindicatos internacionales, así como por las organizaciones afiliadas en el propio país. En él se incluyen ciertas medidas como “encontrar y reparar riesgos eléctricos, de incendio y de estructura de las construcciones”, de las diferentes fábricas que forman parte de sus cadenas de producción (Brown, 2015, pp. 50-51).

III. CONCLUSIONES

Tras el desarrollo del presente trabajo, en función de toda la documentación e información obtenida y aquí expresada, se pueden extraer una serie de conclusiones que permiten dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente:

Primera.- Como conclusión primera, es importante comentar la evolución que en países desarrollados, como España, se ha ido apreciando en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en el plano normativo como a nivel cultural, ya que se ha avanzado en la concienciación sobre su importancia, humana, social y económica.

En este avance ha jugado un papel fundamental la normativa, sobre todo comunitaria e interna. En la Unión Europea mención expresa merece la Directiva Marco, ya que es el punto de partida a nivel europeo para asegurar una protección efectiva de los trabajadores en todos los Estados obligados a trasponerla a su ordenamiento. En España, la norma más importante, y heredera de aquella Directiva, es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pilar fundamental en el diseño de las políticas públicas en materia preventiva y eje en torno al cual se construye el elenco de obligaciones y responsabilidades de trabajadores y empresarios en este ámbito.

Segunda.- Contrasta lo afirmado con la situación en los países menos desarrollados, en los que demasiado a menudo, o bien no existe una normativa destinada a tutelar a los trabajadores frente a los riesgos laborales o, existiendo, carece de toda eficacia práctica. Para estos asalariados, queda como último bastión de protección la proporcionada por la OIT, cuyos Convenios, desde principios del siglo XX, intentan asegurar unos mínimos estándares de seguridad y salud laboral a todos los trabajadores del mundo. El principal problema es que estas normas deben ser ratificadas por los Estados para crear obligaciones internacionales; además, la sanción por su incumplimiento es poco menos que moral.

Tercera.- Estos trabajadores de países subdesarrollados, que se encuentran infraprotegidos en su seguridad y salud laboral (como en el resto de sus condiciones de trabajo), son los encargados de elaborar gran parte de los productos consumidos en occidente, generando la paradoja de que, mientras el denominado Primer Mundo consume

bienes fabricados en remotos lugares, sus habitantes se enfrentan al fantasma del desempleo por la falta de trabajo y a la consiguiente merma de derechos laborales, consecuencia de la aceptación de peores condiciones con tal de conservar el empleo.

Este escenario, favorecido por la globalización, trae causa, en gran medida, en la opción de las grandes empresas por deslocalizar su producción, principalmente para reducir costes, ya que la relocalización de aquella en países menos desarrollados (con menores derechos laborales, cuando no ninguno) hace, en teoría, a las empresas más competitivas ante la situación del mercado global.

Cuarta.- En el sector textil el fenómeno ha alcanzado un especial empuje merced al consumo masivo de ropa, sobre todo en la denominada moda *low cost*. Ahora bien, al tiempo, ha ido surgiendo una conciencia social que ha ido destapando las situaciones de explotación y precariedad que sufren los trabajadores, lo que ha forzado a las empresas a llevar a cabo unas mejores prácticas, con modelos más éticos, respetuosos y humanos. De estos planteamientos surgen los códigos de conducta y la Responsabilidad Social Corporativa, con gran capacidad, al menos en teoría, para paliar (supliendo la ausencia de norma o su inoperancia) las penosas condiciones de trabajo que padecen los trabajadores textiles en buena parte del mundo.

Desgraciadamente, en demasiadas ocasiones, las empresas llevan a cabo estas iniciativas solo para limpiar su imagen y reputación ante la sociedad, pero sin que ello redunde realmente en una mejora de las condiciones de vida y trabajo de unos trabajadores, que, en la mayoría de los casos, pertenecen a empresas proveedoras o subcontratistas y que, por tanto, quedan fuera de las medidas implantadas voluntariamente por la organización. De este modo, los habitantes de los países cuya legislación no ofrece protección serán, precisamente, los grandes olvidados por las acciones de responsabilidad social de las empresas.

Quinta.- Mención expresa merecen los Acuerdos Marco Internacionales, situados a medio camino entre la Responsabilidad Social Corporativa y la negociación colectiva y que también pretenden mejorar la deplorable situación de los trabajadores en los países afectados por la relocalización, exigiendo para ellos unas condiciones dignas. Son los

grandes grupos empresariales, como Inditex, los que muestran un mayor interés en la ejecución de acciones de esta índole.

Sin embargo, una vez más, las prácticas empresariales de subcontratación suelen servir para dejar al margen de la tutela a los trabajadores que más la necesitan. Con todo, preciso es indicar en este punto, como el Acuerdo Marco Internacional vigente en el grupo Inditex sí abarca a toda la cadena de suministro, lo que en el ámbito de la seguridad y salud laboral resultará de gran importancia pues, aun cuando el acuerdo poco más aporta a lo que indican las grandes declaraciones de derechos y los Convenios de la OIT, es preciso tener en cuenta que no son pocos los países en los que ni tan siquiera esos estándares están garantizados.

Sexta.- Como conclusión final, se puede observar que a pesar de ser cada vez mayor el número de empresas que suscriben estos acuerdos, queda aún mucho trabajo por hacer, pues los efectos que produce la deslocalización en los derechos de los trabajadores del sector textil en materia de prevención de riesgos laborales son devastadores en la mayoría de casos. Así se puede apreciar en el ejemplo seleccionado para ilustrar la situación: el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh, que albergaba la actividad productiva de distintas empresas que, en su afán por economizar costes, habían decidido relocalizar sus plantas de producción en un país poco exigente con los derechos de los trabajadores.

IV. FUENTES

1. Bibliografía

Agra Viforcós, B. (2014). Prevención de riesgos laborales. En A. Baylos Grau, C.; Florencio Thomé y R. García Schwarz (Coords.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 1721-1730). Valencia: Tirant lo Blanch.

Arias Domínguez, A. (2002). *La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Murcia: Laborum.

Baró Herrera, S. (1997). Capítulo 4. En *Globalización y desarrollo mundial* (pp. 41-50). La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.

Baylos Grau, A. P. (2008). Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales. *Lan harremanak. Revista de relaciones laborales. (Ejemplar dedicado a: Globalización y mercado de trabajo)*, 12, 103-138.

Beck, U. (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Blázquez Román, J. (2015). *El marco jurídico en la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción: subcontratación y coordinación de actividades en las obras*. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, Murcia. Recuperada de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/47468/1/Alejandro%20Bl%C3%A1zquez.pdf>

Brown G. D. (2015). Protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores en las cadenas de suministro globales. *Boletín Internacional de Investigación Sindical. Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 7 (1-2), pp. 39-60.

Canalda Criado, S. (2014). *Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción: geografías de derechos sociales a través de acuerdos marco transnacionales*. (Tesis doctoral). Universidad Pompeu Fabra, Barcelona. Recuperada de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/145766/tscc.pdf?sequence=5>

Cortés Díaz, J. (2009). *La prevención de riesgos laborales en las enseñanzas universitarias españolas y su integración en los estudios de ingeniería*. (Tesis doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia. Recuperada de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/34460/Cort%C3%A9s%20-%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20en%20las%20ense%C3%B1anzas%20universitarias%20espa%C3%B1olas%20y%20su%20integ....pdf?sequence=13>

Díaz i Pont, J. (2006). *Responsabilitat corporativa i sostenibilitat: actors socials, comunicació i governança*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Recuperada de <http://hdl.handle.net/10803/5129>.

Díez de Velasco Vallejo, M. y Sobrino Heredia J.M. (2010). *Las organizaciones internacionales*. Madrid: Tecnos.

Ermida Uriarte, O. (2007). Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. *Iuslabor*, 1, 1-17. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2248568>

Ermida Uriarte, O. (2010) Responsabilidad social de la empresa ¿Ética, marketing o Derecho? *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*, 64, 83-98. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085060>

Fauchère, B. (2006). La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta, ¿nuevos retos o viejos debates? *Lan Harremanak* 14, 93-124.

Fernández Domínguez, J. J. (2012). *De la condicionalidad social a los acuerdos marco internacionales sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial*. Navarra: Thomson Reuters-Aranzadi.

Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine, Business Ethics Now*, 13 de septiembre, 173-178.

Fuentes García, J.F., Veroz Herradón, R. y Núñez Tabales, J. (2005). Alternativas de cumplimiento de responsabilidad social corporativa en gestión de recursos humanos.

Universia Business Review, 7, 68-89. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1302484>

García González, G. (2007). *Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona: Barcelona. Recuperada de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5232/ggg1de1.pdf?sequence=1>

García González, J. (2012). *La responsabilidad de las organizaciones desde la perspectiva de la demanda*. (Tesis doctoral). Universidad de León. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=37864>

García Marzá, D. (2007). Responsabilidad social de la empresa: una aproximación desde la ética empresarial. *Veritas: revista de filosofía y teología*, volumen II (17), 183-204. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2471546>.

Giddens, A. (2000). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones, S.A.

Hadwiger, F. (2015). Acuerdos marco internacionales. ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro globales? *Boletín Internacional de Investigación Sindical. Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 7 (1-2), 83-104.

Hagget, P. (1994). *Geografía. Una síntesis moderna*. Barcelona: Omega.

Hammer, N. (2008). International framework agreements in the context of global production. En K. Papadakis (Ed.), *Cross-border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?* Ginebra: International Institute for Labour Studies, International Labour Office.

Linares Navarro, E. (2010). *La deslocalización industrial en Europa. El fenómeno del 'offshoring' a análisis*. Málaga: Análisis Económico de Andalucía.

Morcos, J. y de Crombrughe, A. (2004). *Subcontratación internacional frente a deslocalización*. Organización de la Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial: Viena.

Murcia Fernández, J. (2016). *El marco jurídico en la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero. La necesaria reformulación de su modelo*. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, Barcelona. Recuperada de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/100287/1/JMMF_TESIS.pdf

OIT (2008). ¡Manos a la obra! De Mejores Fábricas a Mejor Trabajo. *Trabajo. La revista de la OIT*, (62), 10-13. Recuperado de http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_097749/lang--es/index.htm

OIT (2011). *Folleto de información sobre la OIT*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf

Papadakis, K., Casale, G. y Tsotroudi, K. (2008). International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework. En K. Papadakis (Ed.), *Cross-border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?* Ginebra: International Institute for Labour Studies, International Labour Office.

Pérez y de Molina, M. (1859). *Del Pauperismo*. Jerez: Imprenta de Guadalete.

Platzer, H. y Rüb, S. (2014). *Los Acuerdos Marco Internacionales ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?* Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10534.pdf>

Rodríguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Centro Internacional de Formación de la OIT: Turín.

Sanguineti Raymond, W. (2006a) Descentralización productiva, subcontratación y calidad del empleo: ¿términos incompatibles? *Revista de Derecho Social*, 33, 219-258.

Sanguineti Raymond, W. (2006b) Deslocalización empresarial y Derecho del Trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 84, 11-84.

Sanguineti Raymond, W. (2012). Eficacia jurídica de los productos de la acción sindical transnacional. *Revista ius et veritas*, 45, 154-157.

Tamayo Plata, M. P. (2014). El fenómeno del offshoring. *Ecos de economía*, 18(38), 157-182.

Tascón López, R. (2008). *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*. Madrid: CEF.

Vega López, J. (2004). *El modelo de prevención de riesgos laborales que llegó de la unión europea*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: Las Palmas de Gran Canaria.

2. Webgrafía

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (AESST)

Es el órgano de la Unión Europea encargado de recopilar, coordinar y distribuir la información relativa a la seguridad y la salud en el trabajo entre los Estados miembros y los medios interesados.

(<https://osha.europa.eu/es>)

- COMISIÓN EUROPEA

Órgano ejecutivo de la Unión Europea. Se encarga de defender el interés general de la Unión. Está dirigida por un grupo de comisarios que deciden las prioridades políticas y estratégicas de la Comisión.

(https://ec.europa.eu/commission/index_es)

- COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CNSST)

Órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y el órgano de participación institucional en la materia.

(<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d152060961ca/?vgnextoid=62f5a126a4a85110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>)

- **FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DEL TEXTIL, VESTUARIO Y CUERO (FITTVIC)**

Federación Sindical Internacional del sector textil desaparecida en 2012. Tenía por objetivo elaborar líneas políticas sobre cuestiones de interés para los sindicatos del sector y coordinar las actividades de sus afiliados en todo el mundo.

(<http://www.global-unions.org/itglwf.html?lang=es>)

- **INDUSTRIALL GLOBAL UNION**

Federación Sindical Internacional que surge en 2012 de la fusión de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM); la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC).

(<http://www.industrialunion.org/es>)

- **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS)**

Servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y en su caso conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

(<http://www.empleo.gob.es/itss/web/>)

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)**

Órgano científico-técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como su promoción y mejora.

(<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>)

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

Organización internacional nacida en 1945 de la que forman parte 193 Estados. En su Asamblea General se delibera sobre paz y seguridad, cambio climático, desarrollo sostenible, derechos humanos, desarme, terrorismo, emergencias humanitarias y de salud, igualdad de género, gobernanza o alimentos.

(<http://www.un.org/es/index.html>)

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Única agencia “tripartita” de la ONU. Reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

(<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>)

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)

Es la red más amplia del sector privado del mundo, con una gama de más de 150 empresas y organizaciones miembro. Representa a la voz de las empresas en cuestiones de política social y laboral en debates con la OIT, la ONU y el sistema multilateral, los foros del G20 y otros emergentes.

(<http://www.ioe-emp.org/es/>)

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es un organismo especializado de las Naciones Unidas fundado en 1948 cuyo objetivo es alcanzar, para todos los pueblos, el mayor grado de salud.

(<http://www.who.int/es/>)

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC)

Es la única organización internacional que se ocupa de las normas que rigen el comercio entre los países. Los pilares sobre los que descansa son los Acuerdos de la OMC, que han sido negociados y firmados por la gran mayoría de los países que participan en el comercio mundial y ratificados por sus respectivos parlamentos. El objetivo es ayudar a los productores de bienes y servicios, los exportadores y los importadores a llevar adelante sus actividades.

(<https://www.wto.org/indexsp.htm>)