

## ALGUNOS EFECTOS PERVERSOS DE LA GLOBALIZACIÓN: LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y EL DEBER DE RESPETO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

### GLOBALIZATION'S PERVERSE EFFECTS: TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND THE DUTY OF RESPECT FOR INTERNATIONAL STANDARDS ON HUMAN RIGHTS

Nuria Belloso Martín  
Área de Filosofía del Derecho  
Universidad de Burgos

Fecha de recepción 15/06/2013 | De aceptación: 01/12/2013 | De publicación: 18/12/2013

#### RESUMEN.

Se pondrá de manifiesto la irrupción de un nuevo paradigma organizativo por el cual, las empresas multinacionales/transnacionales deben respetar y promover los estándares mínimos internacionales de derechos humanos. Las diversas iniciativas emprendidas, aunque bien intencionadas, no han logrado más que desplazar los núcleos de imputación y de control de las actividades que desarrollan las empresas hacia la lógica voluntaria de la Responsabilidad Social Empresarial. La autora defiende que deben diseñarse unos instrumentos de control que vayan más allá de esa responsabilidad (de *soft law* a *hard law*). Urge una clara delimitación de la responsabilidad de la empresa y de los mecanismos de reparación en materia de derechos humanos.

#### PALABRAS CLAVE.

empresas transnacionales, derechos humanos, responsabilidad, *soft law* / *hard law*

#### ABSTRACT.

It will highlight the emergence of a new organizational paradigm by which multinational / transnational corporations should respect and promote minimum international human rights standards. The different initiatives, while well intentioned, have only succeeded on moving control's core of the activities developed by companies to the logic of a voluntary Corporate Social Responsibility. The author argues that control instruments must be designed beyond that CSR (from *soft law* to a *hard law*). Urges to define the liability of companies and improve repair's mechanisms on human rights needs.

#### KEY WORDS.

transnational corporations, human rights, corporate social responsibility, *soft law*/*hard law*

Introducción.- 1. Las empresas privadas ¿Tienen responsabilidad jurídica por violaciones de derechos humanos?: 1.1. Particularidades de las empresas transnacionales; 1.2. La dificultad del control de las empresas transnacionales - 2. Algunas iniciativas internacionales para delimitar las responsabilidades de las empresas transnacionales en el ámbito internacional- 3. La garantía de los derechos humanos por las empresas. Tensión entre voluntarismo y obligatoriedad.- Conclusiones.

## Introducción

En el contexto de la globalización han acabado proliferando numerosos actores no estatales como organizaciones internacionales, instituciones financieras de ámbito internacional, organizaciones no gubernamentales y empresas transnacionales. Esta multiplicación de actores se produce en el marco de un ordenamiento jurídico definido principalmente para los Estados, lo cual acaba produciendo ciertas fisuras en el sistema. Estas lagunas en el ordenamiento jurídico son aprovechadas por algunas empresas de carácter multinacional/transnacional para evitar la asunción de responsabilidades<sup>1</sup>. Incluso, algunas

<sup>1</sup> “La homogeneidad de la estructura tradicional de la comunidad internacional –un sistema interestatal, donde Estados iguales y soberanos son los principales sujetos de las relaciones internacionales y del Derecho Internacional- da paso a un complejo y diverso escenario donde juegan distintos actores, debilitando el dominio del Estado en la adopción de decisiones” (MARTÍN ORTEGA, O., *Empresas multinacionales y derechos humanos en Derecho Internacional*, Barcelona, Bosch, 2008, p.30).

empresas son vistas con sospecha en la medida en que el desarrollo de sus actividades puede desembocar en resultados lesivos para los derechos humanos en ciertos contextos. Se ven afectados no sólo los clásicos derechos civiles y políticos sino también los derechos económicos, sociales y culturales<sup>2</sup>, principalmente el derecho al trabajo, el derecho al desarrollo<sup>3</sup> y la protección del medio ambiente-. Habría que diferenciar entre el impacto de la actividad de las empresas nacionales (especialmente en cuanto a los derechos laborales) y el que desarrollan empresas transnacionales –en adelante ET- en otros países, con políticas y legislaciones muy diversas. A ello

<sup>2</sup> Vid. SERNA BERMÚDEZ, P., “Los derechos económicos, sociales y culturales: posiciones para un diálogo” en *Humana Iura. Suplemento de Derechos Humanos*, nº7, 1997, pp. 265-288.

<sup>3</sup> A pesar del destacado papel que las empresas transnacionales puedan desempeñar en el derecho al desarrollo, la Declaración sobre el derecho al desarrollo, aprobada en diciembre de 1986 por la Asamblea General de Naciones Unidas, no hace ninguna mención a la misma. (Sobre este derecho humano, Vid. GÓMEZ ISA, F., “El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional” en *Revista de Relaciones Laborales*, nº especial, Propuestas locales para otra globalización. Bilbao, Universidad del País Vasco, 2006, pp.55-94). Esta laguna de la Declaración sobre el derecho al desarrollo, en relación a la falta de referencia a las empresas transnacionales, ha sido subsanada en las Normas sobre las Responsabilidades de las ET y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos (agosto de 2003, Subcomisión de las Naciones Unidas de Promoción y Protección de los derechos humanos).

Asimismo, vid. la doctrina alemana *Drittwirking der Grundrechte*, en virtud de la cual el Estado debe proporcionar remedios efectivos para violaciones de derechos humanos producidas no sólo por el propio Estado sino también por terceras partes como individuos o grupos privados como las ET.

hay que sumar que en los últimos años hemos asistido a escándalos financieros y contables en los que determinadas empresas multinacionales se han visto involucradas, tanto en Estados Unidos como en Europa (Enron, Worldcom, Parmalat)<sup>4</sup>. Informes de *Human Rights Watch* y de Médicos sin Fronteras, entre otras instituciones, denuncian el papel de diversas empresas como cómplices en los abusos de los derechos humanos por parte del propio gobierno.

En este estudio vamos a circunscribirnos a un intento de delimitar la responsabilidad que el desarrollo de la actividad de las empresas transnacionales tiene sobre los derechos humanos<sup>5</sup>. Cuando las ET cometen abusos contra

---

<sup>4</sup> La mayoría de las normas dirigidas a las ET son relativas a inversiones internacionales, donde se contemplan una serie de derechos sustantivos y de acceso a mecanismos de resolución para reclamarlos. Sin embargo, paradójicamente, poco efecto ha tenido esa normativa a la hora de evitar los desastres de numerosas entidades financieras en estos recientes años de crisis económica. O. Martín-Ortega destaca el desfase entre la realidad práctica y la respuesta jurídica con relación a la actuación de las ET en el ámbito internacional. Estas entidades pueden llevar a cabo actividades jurídicas internacionales, como negociar y suscribir contratos, hacer reclamaciones y acceder a procedimientos internacionales de resolución de conflictos y, por tanto, adquirir cada vez mayor protagonismo en el Derecho Internacional y, sin embargo, no existe la posibilidad de exigirles responsabilidad jurídica por las consecuencias de las actividades que desarrollan (MARTÍN ORTEGA, O., *Empresas multinacionales y derechos humanos en Derecho Internacional*, cit., pp.42-43).

<sup>5</sup> No podemos extendernos en el análisis de la delimitación conceptual de los derechos y la ambigüedad de la expresión derechos humanos, ni tampoco en la distinción entre derechos humanos y derechos fundamentales. (Sobre esta temática puede consultarse PÉREZ LUÑO, A.E., *Derechos*

los derechos humanos, se confía en que se responsabilicen de las consecuencias de sus actos. Se espera que la fuente de responsabilidad más evidente de sus actos sea la regulación del Estado del territorio donde tienen lugar esos abusos o lesiones de derechos humanos, como las leyes que regulan el trabajo, la salud y las prácticas medioambientales. Es decir, se espera que los Estados receptores les exijan responsabilidades. Sin embargo, esos Estados pueden tener una relación de poder subordinada a las ET. Asimismo, la organización empresarial de las ET puede facilitar eludir la responsabilidad, de manera que cada una de las empresas que forma parte de una multinacional se constituyan en personas jurídicas separadas, lo que permite evadir la responsabilidad del grupo empresarial como tal de las acciones de una de sus partes.

Con grandes dificultades se va superando la tesis según la cual, sólo los Estados y los individuos podían ser responsables de esas infracciones. Sin embargo, el Derecho internacional se basa en los Estados y aún no está preparado para actuar con

---

*humanos, Estado de Derecho y Constitución*. 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003, p. 21 y ss. Sobre la relación entre los tratados económicos y los tratados de derechos humanos vid. ZAPATERO, P., “Economía de mercado y Derechos Humanos. Un estudio sobre la interdependencia de las normas” en *Derechos y Libertades*. Madrid, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de Las Casas nº16, Época II, enero 2007, pp.211-239).

estos nuevos agentes internacionales<sup>6</sup>, a lo que hay que añadir que la promoción y la defensa de los derechos humanos en el ámbito societario y mercantil siguen descansando, en gran medida, sobre instrumentos de autorregulación o códigos de conducta voluntarios.

Se consolida así un nuevo escenario jurídico para la teoría de los derechos humanos como es el de la empresa y la búsqueda de mecanismos e instrumentos de prevención y reparación de daños de los derechos humanos. Si bien la mayoría de las grandes empresas cuentan con políticas formales en relación con los derechos humanos, hay fuertes diferencias en cuanto a su contenido y graves insuficiencias. No todos los derechos humanos son igualmente importantes para la

---

<sup>6</sup> Según el Derecho internacional de los derechos humanos, en el que se incluyen los principales tratados sobre derechos económicos, sociales y culturales, entidades privadas como las ET no tienen deberes directos conforme a los tratados internacionales, puesto que no son parte de los mismos. Se podría afirmar que no resulta adecuado que los principales destinatarios del Derecho internacional de los derechos humanos sigan siendo los Estados, puesto que los órganos estatales no tienen el monopolio del poder. Con todo, la dicotomía entre lo público y lo privado sigue persistiendo en el derecho internacional. Como subraya S. Joseph, “Los particulares tienen pocas obligaciones directas conforme al Derecho internacional de los derechos humanos, si se exceptúan aquellos deberes impuestos por el derecho internacional consuetudinario, como las prohibiciones de genocidio, los crímenes de guerra más penosos y los crímenes de lesa humanidad, la piratería y la esclavitud” (JOSEPH, S., “Responsabilidades de las empresas multinacionales” en LANGFORD, M., (Editor), *Teoría y Jurisprudencia de los derechos sociales. Tendencias emergentes en el Derecho internacional y comparado*. Bogotá Universidad de los Andes, 2013, p.864).

generalidad de las empresas. Mayores aún son las diferencias que se aprecian entre empresas en cuanto a la implantación efectiva de dichas políticas, siendo pocas las que realizan evaluaciones de impacto y muy escasas las que encargan auditorías a agentes externos e independientes. Asimismo, las pequeñas y medianas empresas -PYME- tienen las mismas responsabilidades en materia de derechos humanos que las grandes empresas<sup>7</sup>.

Todo este planteamiento se inscribe en un propósito más amplio como es el de reivindicar el vínculo entre la teoría de los derechos humanos y la economía, en un contexto, a su vez, más omnicompreensiva como es el del fundamento del ordenamiento jurídico y de las relaciones internacionales en valores éticos compartidos<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> No vamos a analizar el concepto de riesgo –en la línea de la dicotomía luhmanniana de riesgo/seguridad y riesgo/peligro- premisa imprescindible para determinar responsabilidades. Como explica J.L. Serrano, a diferencia de la ciencia, el derecho no oculta que su problema no es encontrar la verdadera causa que ha provocado el daño sino el de establecer quién debe reparar el daño. El problema de la ciencia es explicar lo que ha pasado, el del derecho es responder o establecer quién responde a lo que ha pasado. Aquí entran en juego las decisiones judiciales porque la imputación de una sanción a un ilícito, la atribución del daño a un causante no es cuestión de percepción sino de decisión (Cfr. SERRANO MORENO, J.L., “La sociedad del riesgo y el derecho de la sociedad” en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, nº21, 2010, pp.163-179; Para profundizar en el concepto de riesgo, *vid.* LUHMANN, N., *Sociología del riesgo*. Trad. de Torres Navarrete. México, Universidad Iberoamericana y Universidad de Guadalajara, 1992).

<sup>8</sup> Como observa A.E. Pérez Luño, “Sigue, por tanto, en pie el reto de fundamentar los ordenamientos internos y las

Como afirma Amartya Sen, “Lo que nos mueve, con razón suficiente, no es la percepción de que el mundo no es justo del todo, lo cual pocos esperamos, sino que hay injusticias claramente remediables en nuestro entorno que quisiéramos suprimir<sup>9</sup>.”

## 1. Las empresas transnacionales ¿Tienen responsabilidad jurídica por violaciones de derechos humanos?

El propio concepto de empresa transnacional no es pacífico<sup>10</sup>. En las diversas definiciones que se

---

relaciones internacionales en valores éticos compartidos, es decir, universales, porque, como advierte Hans Küng, ‘sin un talante ético mundial, no hay orden mundial’ (...) Si queremos una ética que funcione en beneficio de todos, ésta ha de ser única. Un mundo global necesita cada vez más una actitud ética única. La humanidad posmoderna necesita objetivos, valores, ideales y concepciones comunes”. El cumplimiento de esta tarea estimo que es el gran reto pendiente para conducir los derechos humanos desde las formulaciones doctrinales y normativas a su realización”. (PÉREZ LUÑO, A.E., “Entrevista a Pérez Luño sobre los Derechos Humanos”, por A. Hermosa Andujar, en *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 2007 ([http://institucional.us.es/araucaria/entrevistas/entrevista\\_5.htm](http://institucional.us.es/araucaria/entrevistas/entrevista_5.htm)) (acceso el 10.01.2012).

<sup>9</sup> SEN, A., *La idea de la justicia*. Madrid, Taurus, 2010. En este contexto, conviene recordar unas palabras de Adela Cortina con respecto a la relación entre derechos humanos y empresas: “El no violar los Derechos Humanos es un deber de obligación perfecta, es decir, que nadie está legitimado para violarlos, incluidas las empresas” (<http://www.rcysostenibilidad.telefonica.com/blogs/colombia/2012/10/02/derechos-humanos-una-obligacion-perfecta-de-exigencia-para-las-empresas/>) (acceso el 10.01.2013)

<sup>10</sup> Conviene tomar en consideración la diferencia entre empresa multinacional y empresa transnacional, aunque ahora no podemos extendernos en esta cuestión. Sobre estas

han dado se pueden detectar algunas líneas comunes: la implantación internacional, la desterritorialización normativa, el conjunto económico unificado y la apariencia jurídica externa<sup>11</sup>. Estas características nos permiten perfilar el objeto de regulación y los problemas que presenta. De ahí que consideremos a las empresas transnacionales como personas jurídicas de derecho privado con múltiples implantaciones territoriales pero con un centro único de decisión. Ejecutan actividades económicas en sectores muy diversos, lo cual les dota de un amplio poder económico y político. A su vez, pueden funcionar con empresas matrices y filiales, conglomerados, coaliciones, unificarse vía fusiones o absorciones o constituirse en *holding* financieros que pueden participar o controlar empresas o grupos de

---

empresas, hay varios trabajos especializados sobre esta materia, entre los que destacamos el de MARTÍN ORTEGA, O., *Empresas multinacionales y derechos humanos en Derecho Internacional*, ya citado; HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J., *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Bilbao, Hegoa, 2009; también, ZAMORA CABOT, F.J., “La responsabilidad de las empresas multinacionales por violaciones de los derechos humanos: práctica reciente” en *Working Papers El tiempo de los derechos*, nº1, 2012; MADRID, A., “Los deberes de las corporaciones transnacionales” en J. A. Estévez Araújo (Editor), *El libro de los deberes. Las debilidades e insuficiencias de la estrategia de los derechos*. Madrid, Trotta, 2013, pp.195-222.

<sup>11</sup> JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J. J., “Marcos de las relaciones laborales en las empresas multinacionales: las directrices de la OCDE”, en *Empresas multinacionales: su incidencia en las relaciones sociales, Cuadernos de Derecho Judicial*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2006, pp.43-44.

empresas. Pueden tener su domicilio en uno o varios países, en el de la empresa matriz, en el de la implantación principal o donde haya sido registrada. No obstante, siempre puede identificarse la nacionalidad de la empresa transnacional y se puede constatar que el carácter transnacional de su actividad les permite eludir sus responsabilidades legales.

En el marco de la globalización, las ET han jugado un papel protagonista ya que en pocas empresas se concentra un alto porcentaje de los activos productivos del mundo. El poder de las ET en la economía global ha ido ascendiendo y preconizan una estandarización de políticas económicas (entre las que cabe destacar la liberalización de los mercados, desregulación de las economías, privatización de las empresas estatales). El objetivo de la obtención de lucro y beneficio –legítima pretensión de las empresas– no tiene porqué implicar, necesariamente, una lesión de los derechos humanos. Las empresas tienen un potencial único para generar inversión, empleo y crecimiento económico, y pueden cumplir un importante papel en la reducción de la pobreza, el avance en el respeto de la ley y el progreso de la democracia<sup>12</sup>. También tienen la

<sup>12</sup> Cfr. ISEA SILVA, R., *Empresas y Derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad

capacidad de ofrecer puestos de trabajo de calidad, correctamente remunerados y con unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, y de promover la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Además pueden, a través de los mercados, facilitar el acceso al conocimiento y la tecnología, expandir las oportunidades políticas, económicas y sociales de las personas, y contribuir, por tanto, a la realización de una amplia variedad de derechos humanos.

Sin embargo, los mercados pueden presentar fallos o lagunas y las empresas no siempre estén dispuestas a respetar los derechos humanos. Por ejemplo, pueden pagar salarios inferiores a los legales, ocasionar daños para la salud y la seguridad de sus trabajadores, atentar contra la libertad sindical, discriminar a grupos vulnerables o ser cómplices del desplazamiento forzoso de comunidades indígenas en determinados países<sup>13</sup>.

---

Social y Gobierno Corporativo, nº12, septiembre de 2011, p.7.

<sup>13</sup> Vid. MEYER, W.H., “Human Rights and MNC’s: Theory versus Quantitative Análisis”, *Human Rights Quarterly*, vol.18, 1996, pp.368-397; también, vid. JOSEPH, S., *op.cit.*, pp.869-878.

R. Silva cita varios ejemplos de abusos de abusos en los derechos humanos por parte de empresas: a) Seguridad en el lugar de trabajo (Tailandia - Mayo de 1993). Un incendio en la empresa de juguetes Kader, fabricante de muñecas para Disney, causó la muerte de 188 trabajadores y causó lesiones graves a otros 469. Los trabajadores, en su mayoría mujeres, habían sido encerrados en la fábrica ‘para impedir

Por otra parte, las ET cobran una especial importancia por el acelerado ritmo de su expansión internacional y por la tendencia hacia una mayor fragmentación de sus cadenas de suministro globales a través de la subcontratación, las alianzas estratégicas o la inversión extranjera directa<sup>14</sup>. A menudo invierten en países donde el

---

que robaran los juguetes; b) Cadenas de suministro (Bangladesh – Abril del 2005). 64 personas murieron y 74 resultaron heridas al desplomarse la fábrica de ropa Spectrum-Shahriyar, proveedora de Carrefour, Inditex, Cotton Group, Scapino y New Wave Group; c) Libertad de expresión (China – Julio del 2005). Reporteros sin Fronteras denunció públicamente a la compañía Microsoft por la censura de palabras como “derechos humanos” y “democracia” en la versión china de su herramienta para blogs; d) Tortura (Angola – Septiembre del 2006). Las empresas de seguridad para las operaciones de extracción de diamantes –ENDIAMA (Empresa Nacional de Diamantes de Angola), ITM Mining, Lazare Kaplan, Lev Leviev Group, y Odebrecht- fueron acusadas de ser responsables de asesinatos, torturas, palizas y otros abusos; e) Libertad de asociación (EE. UU. Abril del 2007). Un estudio de *Human Rights Watch* descubrió que la empresa Wal-Mart mantenía políticas que atentaban contra la libertad sindical; f) Desplazamientos forzados (Camboya – Enero del 2009). La empresa de construcción 7NG desalojó por la fuerza a 152 familias en Phnom Penh; g) Salud y medioambiente (Ecuador – Febrero del 2011). Un tribunal condenó a Chevron a pagar más 8.000 millones de dólares por los daños ambientales cometidos entre 1964 y 1990 por la compañía Texaco (adquirida por Chevron en el 2001), asociados a una alta incidencia de cáncer entre poblaciones indígenas (ISEA SILVA, R., *Empresas y Derechos humanos*, cit., p.8).

<sup>14</sup> Vid. El boletín electrónico mensual sobre el papel de la empresa en el ámbito de los derechos humanos que edita el Instituto de Innovación Social de ESADE ([www.innovacionsocial.esade.edu/bedh/](http://www.innovacionsocial.esade.edu/bedh/)); Asimismo, destacamos la labor desarrollada por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos – CIEDH-, organización no gubernamental (ONG) independiente que fue creada en el 2002 con el mandato de motivar a las empresas a respetar los derechos humanos,

grado de protección de los derechos humanos es menor que en los suyos propios. Países donde hay dictaduras, donde las regulaciones medioambientales o sanitarias son más laxas, o donde no se protegen los derechos fundamentales de los niños, los trabajadores, las mujeres o las minorías. Ante la ausencia de limitaciones

---

facilitar discusiones públicas documentadas sobre temas relacionados y ofrecer una amplia gama de información libremente accesible para empresas, ONGs y otros. Su objetivo es aumentar la transparencia y la fiscalización de la actividad de las empresas privadas y sus impactos sobre los derechos humanos (Vid. LAZALA. M., “El trabajo del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH)” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del Debido Proceso*, nº15, año 4, 2011, pp.43-45.

(<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>). Reseñamos el elenco de varios sub-portales que se encuentran en el sitio web del CIEDH sobre cuestiones relativas a las relaciones entre empresas y derechos humanos: a) Portal de introducción al campo de las empresas y los derechos humanos, con más de 25 temas específicos: [www.business-humanrights.org/GettingStartedPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/GettingStartedPortal/Home); b) Portal sobre *Responsabilidad Legal Corporativa*, que destaca las demandas judiciales contra empresas en todo el mundo por violaciones de derechos humanos: [www.business-humanrights.org/LegalPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/LegalPortal/Home); c) Portal sobre *Herramientas y Guías*, que proporciona una guía práctica de ayuda a las empresas para implementar los derechos humanos: [www.business-humanrights.org/ToolsGuidancePortal/Home](http://www.business-humanrights.org/ToolsGuidancePortal/Home); d) Portal sobre *Empresas, Conflicto y Paz*, que destaca las noticias positivas y negativas sobre la actividad de las empresas en zonas de conflicto y post-conflicto y proporciona asistencia práctica e información sobre las principales iniciativas en este campo: [www.business-humanrights.org/ConflictPeacePortal/Home](http://www.business-humanrights.org/ConflictPeacePortal/Home); e) Portal sobre *Empresas y derechos de los niños*, lanzado en junio de 2011, proporciona información sobre las diversas formas en que las empresas impactan los derechos de los niños: [www.business-humanrights.org/ChildrenPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/ChildrenPortal/Home); f) Portal sobre *impactos a los derechos humanos por contaminación por hidrocarburos*, que proporciona información sobre la contaminación por hidrocarburos en la costa del Golfo de EE.UU., en Ecuador y Nigeria: [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org) (acceso a todas estas páginas electrónicas entre el 02 y el 20 de febrero de 2013).

legales, la empresa puede enfrentarse a la tentación de vulnerar derechos fundamentales si ello redundaría en un mayor beneficio. Pero los derechos fundamentales han de prevalecer sobre la maximización del beneficio empresarial; deben respetarse en todo momento y en todo lugar, sin que quepa ningún tipo de excepciones.

## 1.1. Particularidades de las empresas transnacionales

La particularidad de las empresas transnacionales reside en que superan los marcos nacionales tanto en su actividad como en su establecimiento y organización. Además, la cadena de responsabilidades de las actividades de las empresas multinacionales deberá extenderse no sólo a las filiales sino a proveedores, contratistas y subcontratistas. A ello hay que sumar las actuaciones de las ET están adquiriendo mayor relieve en la medida en que están aumentando su protagonismo en el control de recursos naturales (sector extractivo), recursos energéticos, alimentos y provisión de servicios básicos.

Las empresas transnacionales son personas jurídicas sometidas a los ordenamientos nacionales e internacionales. La estructura de las empresas transnacionales está compuesta, según

Sanguinetti<sup>15</sup> tanto por “el *core business* como por su red de filiales, proveedores, contratistas y subcontratistas de diversos niveles situados en cualquier lugar del globo, lo que favorece una mayor independencia de este tipo de entidades respecto de los Estados y facilita a las mismas la elusión de cualquier responsabilidad por los procesos de producción a ellas vinculados”. Se producen contradicciones o vacíos legales entre las normas del país en el que la ET tiene su sede central y las normas de los países en los que actúa así como con la normas internacionales. Son, a su vez, personas jurídicas privadas internacionales<sup>16</sup>, lo que les excluye de toda caracterización como personas jurídicas internacionales. Por tanto, se encuentran sometidas al Derecho Internacional como simples sujetos de Derecho. El Derecho Internacional Público sólo les resulta aplicable a través de la acción estatal, lo que sitúa al Derecho Nacional en el eje sobre el que bascula su responsabilidad jurídica. Y es en esta línea en la

---

<sup>15</sup> SANGUINETI, W., “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, en Escudero Rodríguez, R. (coordinador), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Ediciones Cinca y CCOO, Madrid, 2008, p.449.

<sup>16</sup> BONET PÉREZ, J., “Los actores privados de carácter económico y su incidencia en la formación y aplicación del DIP: especial referencia a las empresas transnacionales”, en Abellán, V. y Bonet, J. (Directores), *La incidencia de la mundialización en la formación y aplicación del Derecho Internacional Público*, Box Internacional, Barcelona, 2008, pp.138-143.



que, actualmente y de manera imperativa, únicamente se puede aplicar a cada sociedad las disposiciones legales del país en que se encuentra localizada, más allá de la posible y excepcional responsabilidad extraterritorial. Es habitual que las empresas transnacionales *desterritorialicen* actividades hacia Estados con legislaciones más débiles.

La complejidad jurídica que implica una ET ya se ha puesto de manifiesto en la nacionalización de algunas empresas españolas (Repsol) por parte de algunos países latinoamericanos. Es un escenario en el que se percibe la dificultad que conllevan aspectos tales como la extraterritorialidad, la normativa jurídica internacional o el Estado receptor con su propia normativa. Como acertadamente ha destacado Gómez Isa, “El desafío es cómo conseguir que el Derecho Internacional de los derechos humanos se pueda aplicar a las actividades de las empresas transnacionales”<sup>17</sup> ya que está comprobado que dichas empresas pueden tener un impacto negativo en un amplio abanico de derechos humanos. Por tanto, uno de los principales problemas a los que hay que hacer frente es el de establecer un marco normativo internacional para

---

<sup>17</sup> GÓMEZ ISA, F., “Empresas transnacionales y derechos humanos: desarrollos recientes”, en *Lan Hanenank Especial*, Universidad del País Vasco, 2006, p. 61.

regular las actividades de las ET porque no son sujetos de Derecho Internacional en sentido pleno<sup>18</sup>. De ahí que las ET, aprovechando esta tenue delimitación, aprovechen para escapar de sus responsabilidades. El Derecho Internacional tradicionalmente no ha prestado mucha atención a las ET (por considerarlas más vinculadas a sujetos particulares que públicos). La regulación que se hacía obedecía más al intento de proteger estas empresas que a imponerlas reglas o límites. Así, el Derecho Internacional que se les aplicaba se solía limitar a buscar mecanismos para proteger sus inversiones ante eventuales conflictos con determinados Estados<sup>19</sup>.

Cuando la Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada en 1948, por la Asamblea

---

<sup>18</sup> “(...) Se puede establecer que hoy existe un amplio consenso de que las normas primarias del Derecho Internacional pueden habilitar (y obligar) directamente a los sujetos jurídicos individuales. La evolución del derecho penal internacional da testimonio de una creciente tendencia que compromete directamente a los individuos con el derecho internacional. La evolución de la subjetividad manifiesta una “humanización”, “constitucionalización” o incluso “privatización” del derecho internacional en lo que se refiere a la dimensión jurídica de daños y perjuicios (WOLFGANG, K./SAAGE-MAAB, M., *Empresas transnacionales ante los tribunales. Sobre la amenaza a los derechos humanos causada por empresas europeas en América Latina*. Berlín, Fundación Heinrich Böll, 2009, p.18).

<sup>19</sup> A tal fin se aprobó en 1965, en Washington, el Convenio sobre arreglo de diferencias relativas a inversiones entre Estados y nacionales de otros Estados, por el que se crea el Centro Internacional de arreglo de diferencias relativas a inversiones para resolver este tipo de controversia (ICSID).

General de Las Naciones Unidas<sup>20</sup>, lo más relevante era la actuación de los Estados nacionales; eran y en cierta medida siguen siendo los principales responsables de garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en su territorio. Pero a medida que avanza la globalización, han ido cobrando mayor relevancia organizaciones internacionales como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) o la Organización Mundial del Comercio (OMC), que pueden establecer, directa o indirectamente, regulaciones que influyen sobre la forma en que las empresas afrontan su deber de

---

<sup>20</sup> A partir de ahí, se ha promulgado una abundante normativa, entre la que cabe destacar el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptados en 1966, y en vigor desde 1976, así como diversos convenios adoptados en el marco del sistema de protección de los derechos humanos de la ONU. De particular relevancia para el tema de las empresas y los derechos humanos son los principios sobre derechos fundamentales recogidos en los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal como se establece en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998 y que son: a) Libertad de asociación y libertad sindical: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957; c) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 y Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; d) Abolición efectiva del trabajo infantil: Convenio sobre la edad mínima, 1973 y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

respetar los derechos humanos<sup>21</sup>. Con todo, hay que subrayar que ni la normativa internacional y estatal ni los organismos encargados de aplicarlos se han mostrado hasta ahora muy eficaces en el control de la actuación de estas empresas<sup>22</sup>.

Y no es sólo la cuestión de la impunidad o de la responsabilidad jurídica de las ET lo que está en debate sino que la polémica se inicia con el reconocimiento de la personalidad jurídica de las ET que, claramente, acaba incidiendo en la definición de las responsabilidades de esas entidades. Alguna corriente doctrinal sostiene que es la falta de personalidad jurídica lo que permite que las empresas puedan ser no-responsables en Derecho Internacional, al estar su responsabilidad, al igual que su identidad,

---

<sup>21</sup> J. Guimón de Ros, a este respecto, cita como ejemplo que la Organización Mundial del Comercio ha favorecido una mayor protección de los derechos de propiedad intelectual, que en ocasiones, como en el caso de las patentes sobre medicamentos para el sida, impiden que los millones de enfermos en países en desarrollo tengan acceso a un tratamiento efectivo. <http://w2.bcn.cat/bcnmetropolis/arxiu/es/page3518.html?id=21&ui=442> (acceso el 08.02.1013).

<sup>22</sup> Se constata una asimetría entre el Derecho Comercial Global y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional del Trabajo. No parece razonable que el Derecho Internacional del Comercio haya evolucionado hacia un Derecho Internacional plenamente eficaz (incluso con Sistema de Solución de Diferencias – SSD- de la OMC y los tribunales arbitrales, como el CIADI, encargados de dirimir los conflictos entre empresas transnacionales y Estados receptores) y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Trabajo haya retrocedido, en relación con el control de las empresas transnacionales, de sistemas frágiles clásicos del Derecho Internacional o de cierta soberanía nacional de los Estados receptores, a sistemas blandos cuasi normativos.

filtradas a través de la autoridad estatal<sup>23</sup>. Afirmaciones como la de que el hecho de que las obligaciones en materia de derechos humanos de las ET derivan de las obligaciones asumidas por los Estados a través del efecto directo de los tratados internacionales de derechos humanos no son pacíficamente aceptadas por la doctrina. Hay que distinguir entre ser actor de internacional y ser sujeto de Derecho Internacional público<sup>24</sup>.

El desarrollo de negocios y actividad empresarial puede ser una fuente de riqueza y desarrollo para determinados contextos. Sin embargo, cuando se producen esas fracturas, surgen numerosos interrogantes: ¿deberían los gobiernos ser capaces de sancionar la vulneración de derechos humanos que cometan sus empresas aunque lo hagan fuera del territorio nacional? ¿Deberían las ET responsabilizarse en mayor medida del respeto a los derechos humanos en todos los eslabones de sus cadenas globales de suministro, incluso

---

<sup>23</sup> CUTLER, A.C., “Critical reflections on the westphalian assumptions of international law and organisation: a crisis of legitimacy?”, en *Review of International Studies*, vol.27, 2001, pp.133-150.

<sup>24</sup> Desde esta perspectiva, la posición de las ET en Derecho internacional ha sido calificada de estatuto jurídico internacional privilegiado o de una especie de subjetividad limitada que, en cualquier caso, sería muy distinta de la personalidad jurídica internacional de los Estados y las Organizaciones internacionales, y no supondría amenaza para aquellos (Cfr. MARTÍN ORTEGA, O., *Empresas multinacionales y derechos humanos en Derecho Internacional*, cit., p.66).

cuando la responsabilidad legal última recaiga sobre otra empresa? ¿Se puede confiar en el libre mercado y en la autorregulación de las empresas o es preciso crear un nuevo marco regulatorio internacional para corregir fallos de mercado que puedan derivar en violaciones de los derechos humanos?

## 1.2. La dificultad del control de las empresas transnacionales

El Derecho Internacional de los derechos humanos ha considerado tradicionalmente al Estado como el único responsable de respetar, garantizar y asegurar el disfrute de los derechos por partes de las personas bajo su jurisdicción. Para poder asegurar ese disfrute, los Estados no pueden adoptar un papel pasivo o *laissez faire* sino que también deben de controlar las actividades de los actores no estatales, entre los que se encuentran las empresas transnacionales, en aquellos casos en que sus actividades supongan un peligro para la garantía de determinados derechos humanos. Los Estados tienen el deber de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos conforme al Derecho internacional de los derechos humanos. Es decir, son también responsables de las violaciones que resultan de su omisión del deber de controlar la conducta de actores no estatales, incluyendo las

ET sobre las que ejercen su jurisdicción<sup>25</sup>. Por tanto, se pide a los Estados, conforme al Derecho internacional, que prohíban prevengan y castiguen las acciones de las ET que violen los derechos humanos<sup>26</sup>.

Esto significa que los Estados asumen un deber de controlar y limitar los abusos de derechos humanos que tienen lugar en la esfera privada<sup>27</sup>. Así, un Estado que haya ratificado los Pactos Internacionales de derechos humanos tiene el deber de prevenir que cualquier empresa, incluyendo las transnacionales, impida a sus trabajadores el derecho a sindicarse o permita

---

<sup>25</sup> Vid. "The Maastricht Guidelines on the Violations of Economic, Social and Cultural Rights" (January, 1997) en *Human Rights. Maastricht Perspectives*, Universiteit Maastricht, Maastricht, 1999, p.27, párrf.18.

<sup>26</sup> A modo de ejemplo, se ha considerado a Nicaragua responsable por la violación de la Convención Americana de Derechos Humanos, concretamente del derecho a la propiedad privada consagrado en el artículo 21, en el caso *Comunidad Awas Tingni c. Nicaragua* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Comunidad Amyagna (Sumo) Awas Tingni c. Nicaragua, sentencia de 31 de agosto de 2001). Disponible en: <http://www1.umn.edu/humanrts/iachr/C/79-esp.html> (acceso el 02.07.2013). Hay otra mucha jurisprudencia en relación a los abusos de particulares contra los derechos humanos pero el problema que sigue existiendo es que la clave de la responsabilidad sigue recayendo en el Estado de acogida.

<sup>27</sup> El Derecho internacional de los derechos humanos parece evolucionar en el sentido de hacer responsables a los Estados por las actividades de sus ciudadanos en el extranjero, entre las cuales estarían las empresas.

prácticas laborales inseguras. Son deberes que no se imponen directamente a las ET, sino que se imponen mediante los Estados en los que esas empresas llevan a cabo sus actividades (*host states*) (Estado huésped). Esta sería una primera posibilidad de ejercer ese control. Como explica Gómez Isa, es lo que se conoce como la "aplicación horizontal" del Derecho Internacional de los derechos humanos y que ya ha sido admitida explícitamente por algunos tratados internacionales de protección de los derechos humanos. Las razones de porqué el *host states* no lleva a cabo ese control son variadas. Puede tratarse de un Estado débil que, ante la amenaza de la deslocalización de la producción o ante la posibilidad de que la empresa se marche, o bien porque se trate de un Estado cuyos intereses vayan de la mano de la ET, opte por no exigir responsabilidades.

Una segunda vía para tratar de controlar a las ET es mediante el control que pueden ejercer los Estados en los que esas empresas tienen su sede matriz, los *home status* (Estado acogedor). Estos Estados suelen tener más fuerza jurídica y están capacitados para exigir responsabilidades, pero son reacios a hacerlo porque consideran que ese nivel de exigencia podría colocar a sus empresas en una situación de desventaja si se compara con otros países.

En este sentido, los países europeos no han diseñado un instrumento jurídico que de cumplida respuesta a esta exigencia. Distinta ha sido la respuesta de Estados Unidos mediante el *Alien Torts Claim Act* (ATCA). La cuestión de fondo reside en que, pese a la apariencia de ser una pluralidad de sociedades autónomas y con diferentes nacionalidades, se busca responsabilizar a quien coordina y dirige el grupo y que actúa como una unidad económica. Para profundizar en esta técnica se exigen criterios que vayan más allá del domicilio y legislaciones nacionales, como el ATCA en EEUU, que ampara jurídicamente la técnica del levantamiento del velo corporativo. En Europa se va incorporando a la legislación muy lentamente y para algunas materias como fraudes tributarios, delitos de lavado de dinero y responsabilidad laboral.

Técnicamente, el ATCA es una acción civil por la que se exigen responsabilidades al sujeto infractor residente en EEUU<sup>28</sup>. Las hipótesis de partida son

---

<sup>28</sup> BAYLOS, A., “La responsabilidad legal de las empresa transnacionales”, *Revista de Derecho Social Latinoamericano*, nº 1, Bomarzo Latinoamericana, 2006, p.87; también, del mismo autor, “Globalización y empresas transnacionales. La problemática de la responsabilidad”, en Lima Torrado, J; Olivas, E., y Ortiz-Arce de la Fuente, A. (Coordinadores), *Globalización y Derecho. Una aproximación desde Europa y América Latina*, Dilex, Madrid, 2007.

las acciones jurídicas llevadas a cabo por ONG y sindicatos contra las empresas transnacionales norteamericanas que han violado derechos humanos fuera de las fronteras de EEUU. Es decir, se trata de la extraterritorialidad de responsabilidades. La posibilidad surgió a raíz de los antecedentes por procesamientos de delitos cometidos por dictadores y aparatos militares de las dictaduras latinoamericanas, así como por las campañas de sensibilización generadas en el marco de la aprobación de códigos de conducta de las multinacionales implicadas en graves violaciones de derechos humanos. El aparato judicial norteamericano ha admitido a trámite demandas que no se ajustan a los casos perseguidos por la justicia universal (genocidio, delitos contra la humanidad...). Incluso se llegan a combinar pretensiones ordinarias con alegaciones de derechos fundamentales. Se admiten demandas en base a la normalidad de la pretensión y a técnicas procesales de proximidad<sup>29</sup>. Cada vez

---

<sup>29</sup> Los casos más emblemáticos son *National Coalition Government of the Union of Birman v. Unocal y Doe v. Unocal*, por los que se admitió que la corporación petrolera Unocal y sus socias fueran demandadas ante los tribunales de EEUU por violación de las normas de Derecho Internacional de los Derechos Humanos en 1997. La demanda se fundamentó en los asesinatos, violaciones, trabajo forzoso y realojos forzados de personas obligadas a participar en la construcción de un acueducto que discurre desde los yacimientos petroleros de Mynmar (antigua Birmania) hasta Tailandia. La multinacional se benefició del trabajo forzoso, que se equiparó con la esclavitud y tráfico de esclavos, lo que genera responsabilidad de quien comete el acto. La última decisión sobre el caso ha sido adoptada por el Tribunal Superior de Los Ángeles, que ha considerado que Unicol no puede ser considerada responsable por las conductas de sus empresas subsidiarias

cobra más fuerza la idea de poner en marcha un Tribunal Internacional que juzgue las actuaciones más graves de las empresas transnacionales en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>30</sup>.

Las empresas transnacionales no tienen una personalidad jurídica distinta de las entidades que la integran, de manera que su responsabilidad se diluye. El marco regulador es el derecho nacional

---

que estaban involucradas en el proyecto. La mala noticia queda compensada por la indemnización que la multinacional ha pagado a sus demandantes por miedo a un nuevo recurso y apertura de sus archivos. (*Doe v. Unocal and Roe v. Unocal*, <http://earthrights.org/unocal/index.shtml> <http://www.globalpolicy.org/intljustice/atca/atcaindex.htm> [www.geneve-finance.ch/index.cfm?page=fgpf/dossiers/archives/fonds\\_de\\_sherence&language=FR](http://www.geneve-finance.ch/index.cfm?page=fgpf/dossiers/archives/fonds_de_sherence&language=FR)) (acceso el 02.07.2013). (Vid. VELASQUEZ, M.G., *Ética en los negocios. Concepto y casos*. 6ªed., Trad. M. González Osuna. México, Pearson Educación, 2006, pp.119-122; también, OJEDA, A. y COMPA, L., “Globalización, Class Actions y Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2002, pp.219-222).

<sup>30</sup> Junto a la ATCA, hay otras bases distintas para presentar demandas transnacionales ante los tribunales. Así, se puede demandar a una ET utilizando normas ordinarias del derecho de la responsabilidad civil extracontractual por sus actividades en el extranjero ante los tribunales estadounidenses y ante los tribunales de otras jurisdicciones de derecho anglosajón. Los abusos contra los derechos humanos frecuentemente equivalen a un ilícito extracontractual. A modo de ejemplo, esta fue la base de las acciones contra Texaco en Ecuador por presentas violaciones de derechos relacionados con el medioambiente (*Aguinda v. Texaco, Inc*, 142 F Supp 2d 534 (SDNY 2001). S. Joseph destaca los obstáculos procedimentales a las demandas judiciales transnacionales como el *forum non conveniens* y el velo corporativo (*Op.cit.*, pp.873-878). Subraya que además, se han llegado a acuerdos extrajudiciales en casos de gran repercusión social (caso *Doe v. Unocal*, cit).

y la jurisdicción competente, sus tribunales. El poder de las transnacionales se beneficia de la atomización normativa, tanto por la debilidad de los Estados receptores como por los intereses opuestos de los mismos en los que operan. No se puede olvidar, por otra parte, el apoyo jurídico-político de los Estados a las empresas matrices<sup>31</sup>. De ahí la necesidad de construir nuevos criterios de vinculación normativa en función de delimitar la cadena de responsabilidades, la legislación y la jurisdicción competente. Y de ahí también la necesidad de avanzar en regulaciones internacionales capaces de abarcar toda la complejidad de las corporaciones económicas.

## 2. Algunas iniciativas internacionales para delimitar las responsabilidades de las empresas transnacionales en el ámbito internacional

Antes de analizar más detenidamente esta cuestión, ya avanzamos que una revisión de la normatividad internacional hace patente que todo

---

<sup>31</sup> En cuanto a reclamaciones por violaciones de derechos humanos en relación a empresas multinacionales españolas no se encuentran casos graves: esto no significa que en la práctica no se produzcan. Un ejemplo paradigmático es el de Unión Fenosa, sobre la que han recaído las sentencias del Tribunal Permanente de los Pueblos en Colombia en 2008 y en Nicaragua, en octubre de 2007, por violación de las Directrices de la OCDE en relación a las malas prácticas de la multinacional española (PAZ, M. GONZÁLEZ, S. y SANABRIA, A., *Centroamérica encendida*, Icaria-Paz con Dignidad, Barcelona, 2005).

aquello que se refiere a la relación entre personas jurídicas privadas (PJP) y derechos humanos está consagrado en normas de *soft law* (derecho suave). Tanto las Directrices sobre Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la organización Internacional del Trabajo<sup>32</sup>, las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Entidades Comerciales de la Subcomisión para la Promoción y Protección de Derechos Humanos de Naciones Unidas, así como el Pacto Mundial del Secretario General de Naciones Unidas -*Global Compact* (ONU)-, puede observarse que dependen, en buena parte, de la voluntad de las empresas, dado que no tienen carácter vinculante. En este sentido, si no existe obligatoriedad, mucho menos se tiene una jurisdicción internacional para ventilar y remediar estos casos. En la práctica, el establecimiento de la responsabilidad internacional de las PJP queda en manos del derecho doméstico, con los dilemas apenas previsibles entre la atracción de la inversión y la protección de los derechos de la población, especialmente en los países en vías de desarrollo con riquezas en recursos naturales. De

<sup>32</sup> <http://www.responsible.net/rs/declaracion-tripartita-principios-empresas-multinacionales-politica-social> (acceso el 22.02.2013)

esto se deduce que no existen casos en los que una PJP haya sido condenada en el ámbito internacional por una violación de derechos humanos, por cuanto no existe costumbre internacional o tratado que establezca el procedimiento para determinar su responsabilidad internacional<sup>33</sup>.

Así por ejemplo, el *Global Compact*<sup>34</sup> no es un instrumento que neutralice la violación de los derechos humanos ni el Derecho Comercial Global<sup>35</sup>. Los diez principios del *Global Compact*

<sup>33</sup> CÉSPEDES-BÁEZ, L.M., “Derechos humanos y responsabilidad de las personas jurídicas privadas: una tarea pendiente” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del Debido Proceso*, nº15, año 4, 2011, pp.15-16; también, *vid.* PÉREZ LUÑO, A.E., “Diez tesis sobre la titularidad de los derechos humanos” en *La tercera generación de Derechos Humanos*. Navarra, Aranzadi, 2006, pp.229-242.

<sup>34</sup> El Pacto Global se adoptó oficialmente el 25 de julio de 2000 en la sede de la ONU de New York con la participación de 44 empresas transnacionales y algunos representantes de ONG. Se encontraban multinacionales muy cuestionadas en diferentes informes internacionales por violar los derechos humanos y los derechos laborales fundamentales y por aplicar la receta neoliberal con firmeza: British Petroleum, Nike, Shell, Novartis, etc. También participaba Amnistía Internacional (Kell, Kell, G., “La ONG del siglo XXI, en el mercado por el cambio”, *SustainAbility*, 2004). Para más información, *vid.* <http://www.unglobalcompact.org/> (acceso el 06.02.2013).

<sup>35</sup> Entre las empresas españolas que se adhirieron al *Global Compact* cabe destacar multinacionales importantes como Inditex, Telefónica, Santander Central Hispano, Repsol y Unión Fenosa; del tercer sector, la Fundación Rafael del Pino, Ecología y Desarrollo, Forética, Fundación Empresa y Sociedad, Fundación Avina y las ONG Cruz Roja y Amnistía Internacional; por las entidades educativas IESE, ESADE, Instituto de la empresa y la CRUE; por último, por las instituciones sociales y políticas CCOO, Prensa UGT, el Grupo Parlamentario Socialista y el Grupo Popular. De la

son muy genéricos y se entroncan en cuatro bloques diferenciados tales como derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y corrupción. Su alcance es muy inferior a cualquiera de los códigos *ad hoc* tratados. El *Global Compact*<sup>36</sup> no es obligatorio, no controla la actividad de las empresas, no es un código de conducta y no es un instrumento legal. Es decir, responde a una iniciativa voluntaria cuyo objetivo es fomentar el desarrollo sostenible y la ciudadanía corporativa<sup>37</sup>. Las tres ideas básicas del *Global Compact* son la voluntariedad, junto a la colaboración asimétrica y la generalidad e indefinición de los contenidos al margen de cualquier reenvío normativo a los textos internacionales. Su redacción es tan abierta que su ratificación no presenta ninguna dificultad.

---

composición se deduce claramente cómo la hegemonía es principalmente empresarial.

<sup>36</sup> Vid. LÓPEZ HURTADO, C., “Empresas y derechos humanos: hacia el desarrollo de un marco normativo internacional” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del debido proceso*, nº15, año 4, 2011, pp.5-11.

<sup>37</sup> Para Hernández Zubizarreta, “el Pacto Mundial al que se vincularon numerosas empresas transnacionales, sin compromiso alguno, se ha convertido en un excelente procedimiento de lavado de cara; es un mecanismo que apela a la moralidad de determinadas prácticas empresariales. Numerosas multinacionales demandadas por gravísimas violaciones de derechos humanos y laborales disponen del aval de Naciones Unidas, ya que forman parte de pleno derecho del *Global Compact*. Por otra parte, les permite influir sobre la política económica de los países empobrecidos ya que su vinculación con la ONU les otorga un acceso directo a los gobiernos y a las organizaciones multilaterales, y es, además, un mecanismo privilegiado de penetración en los mercados” (*op.cit.*).

Además, cuenta con supuestos mecanismos de control –que en este caso se denominan “informes de progreso”<sup>38</sup>- incorporados al *Global Compact* en el 2003. Sin embargo, esta iniciativa del *Global Compact*, como las anteriores, sólo establece normas con carácter recomendatorio para las empresas.

La evolución normativa en el seno de Naciones Unidas, con relación a las empresas transnacionales, ha transcurrido por diversas fases. Así, las *Normas de Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos*<sup>39</sup>, del

---

<sup>38</sup> La voluntariedad de los informes que remiten las empresas transnacionales viene acompañada de la unilateralidad de hecho y la asimetría, que convierten al *Pacto Global* en un instrumento muy débil para neutralizar prácticas de las empresas transnacionales. En este contexto, los expertos en procesos de calidad sustituyen a los juristas, a las organizaciones de derechos humanos y a los afectados. En relación con los aspectos materiales, las técnicas de calidad y de Responsabilidad Social Corporativa suplen a las normativas sobre derechos humanos, laborales y medioambientales. Además, se comparan con los informes de empresas del sector y similares, pero no con informes independientes de organismos internacionales o de organizaciones no gubernamentales.

<sup>39</sup> Normas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 2003, disponible en: <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702baa023990c1256d59004814a4?Opendocument>. (acceso el 04.03.2013). Concretamente, el documento cuestiona que las instituciones económicas internacionales tengan en consideración los posibles efectos negativos de sus políticas sobre los derechos humanos. Reconoce que las actividades de la OMC tienen “serias implicaciones para los derechos



Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (2003), fueron adoptadas por la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Dichas normas enuncian una lista detallada de las obligaciones empresariales en la esfera de los Derechos Humanos. Las *Normas* se presentaron en 2004 para su ratificación a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU y fueron rechazadas<sup>40</sup>.

En 2005, J. Ruggie es nombrado Representante Especial del Secretario General de Naciones

---

humanos". Incluso llega a afirmar que esta organización es "una verdadera pesadilla para determinados sectores sociales del mundo en desarrollo" (párrafos 37-38). Incluso, uno de los epígrafes del documento, intitulado "La globalización y el marco de los derechos aplicable", establece un inventario de infracciones de derechos contenidos en los Pactos. Es decir, como subraya P. Zapatero, "enumera alegaciones de violación de tratados por parte de instituciones creadas a su vez por otros tratados" (*op.cit.*, p.232). El informe sostiene que "aspectos fundamentales" de los siguientes derechos han sido "gravemente perjudicados": a) derecho a la vida, b) libertad frente al trato cruel, inhumano o degradante, c) derecho a la igualdad y a la no discriminación, d) derecho a un estándar adecuado de vida (incluyendo el derecho a la alimentación y a la vivienda), e) derecho a un alto estándar de salud física y mental, f) derecho al trabajo y derecho a unas condiciones justas de trabajo, g) derecho a la libertad de asociación y asamblea o h) derecho a la negociación colectiva, entre otros (*vid.* párrafo 44).

<sup>40</sup> La Organización Internacional de Empleadores y la Cámara de Comercio Internacional reaccionaron en 2004 en contra de las Normas aprobadas, iniciando una campaña que tuvo como apoyo técnico un documento de más de 40 páginas en el que criticaba, fundamentalmente, la violación de los intereses legítimos de las empresas privadas y las responsabilidades con relación a los derechos humanos que se adjudicaban a las empresas cuando es una obligación exclusiva de los Estados.

Unidas para temas de Derechos Humanos y Empresa. Este mandato fue renovado en 2008 y termina en junio de 2011<sup>41</sup>. Ruggie empezó su mandato descartando las *Normas* como la base de su trabajo. En su lugar, decidió empezar de nuevo y, en el año 2008, al término de su primer mandato, presentó ante el Consejo un informe con un marco conceptual y político denominado: *Proteger, respetar y remediar: un marco para las empresas y los derechos humanos*, que contenía precisamente una serie de elementos conceptuales y políticos que determinarían la perspectiva de las Naciones Unidas en este tema. Este informe empieza constatando las lagunas en la gobernabilidad mundial que crean un entorno permisivo para los abusos por parte de las empresas transnacionales<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Concretamente, John Ruggie ha elaborado, entre otros, los siguientes informes: (2007) *Las empresas y los derechos humanos: catálogo de las normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas por actos cometidos por empresas*; (2008) *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos*; (2009) *La empresa y los derechos humanos: La puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar"*; (2010) ; (2011) *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*.

<sup>42</sup> *Proteger, respetar y remediar: un marco para las empresas y los derechos humanos*, Doc. A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008, disponible en: <http://daccess-ods.un.org/TMP/4503084.html> (acceso el 03.02.2013). En principio, se trataba de buscar la manera de reducir o compensar las lagunas de gobernabilidad creadas por la globalización, que se expresan, por ejemplo, en que mientras los derechos de las empresas y de los inversionistas se han ampliado durante la última generación (hay actualmente más de 2.500 tratados bilaterales de protección de las inversiones), los Estados tienen ahora

En su resolución 8/7, el Consejo, además de acoger complacido el marco para "proteger, respetar y remediar", prorrogó el mandato del Representante Especial hasta junio de 2011 y le solicitó que pusiera en práctica el Marco en cuestión y que presentara recomendaciones concretas y prácticas para su implementación. En marzo de 2011 se presentó el Informe del Representante Especial del Secretario General John Ruggie para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Este informe resume la labor realizada entre 2005 y 2011 y presenta los "*Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*" (A/HRC/17/31), que fueron posteriormente aprobados por el Consejo de

---

menos capacidades para proteger los derechos humanos mediante la legislación o la regulación. El marco jurídico aplicable a las empresas permanece fundamentalmente igual al que existía en siglos anteriores: la separación de entidades jurídicas no permite que las empresas matrices sean responsables por los actos o delitos de sus filiales o socios comerciales aun cuando hayan tenido participación en ellos. En muchos casos, los Estados carecen de la capacidad o de la voluntad para aplicar las leyes existentes y/o eximen a las multinacionales de sus obligaciones laborales o fiscales con la finalidad de atraer inversión o promover la exportación. Estos *Principios Rectores* se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.

Derechos Humanos en julio de 2011 (A/HRC/RES/17/4)<sup>43</sup>.

Los *Principios Rectores* propuestos por Ruggie fueron los siguientes:

1. Que los Estados tienen la *obligación jurídica de brindar protección contra los abusos de los derechos humanos por parte de terceros*, incluidas las empresas, mediante políticas, regulación y sistemas de exigibilidad adecuados. La obligación del Estado de proteger los derechos humanos frente a interferencias indebidas por parte no sólo de agentes estatales sino también de terceros es una obligación anclada en el derecho internacional<sup>44</sup>. En relación con hechos o actos que no son atribuibles al Estado sino a actores privados, el Estado tiene la obligación de actuar con la "debida diligencia" para prevenir o responder adecuadamente al acto.

---

<sup>43</sup> Aunque los propios principios son universalmente aplicables, los medios utilizados para su aplicación reflejarán el hecho de que vivimos en un mundo con 192 Estados Miembros de las Naciones Unidas, 80.000 empresas transnacionales, un número diez veces mayor de filiales e innumerables millones de empresas nacionales, que en su mayoría son pequeñas y medianas empresas.

<sup>44</sup> Ver: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General N° 18*, Doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005; Comité de Derechos Humanos, *Observación General N° 31*, Doc. HRI/GEN/1/Rev. 7, 29 de marzo de 2004; Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Recomendación General No 19*, Doc. HRI/GEN/1/Rev. 7, 1992.

2. Que las empresas tienen la *responsabilidad (social) de respetar todos los derechos humanos*, lo que el representante especial definió como algo que en esencia implica no abusar de los derechos humanos. Entre estos principios aplicables a las empresas se pueden destacar los siguientes: a) La inhibición de las empresas en relación con actos que pudieran infringir los derechos humanos, pero también requieren acción para evitar daños. El deber de acción puede también acrecentarse según los contextos, por ejemplo, cuando se trata de empresas de servicios sociales o empresas públicas; b) La responsabilidad de las empresas se define con referencia a los instrumentos internacionales de derechos humanos y de derecho internacional del trabajo; c) La responsabilidad está relacionada con las acciones directas de las empresas y también con los impactos causados por éstas de manera indirecta a través de su contribución o participación en abusos cometidos por otros (sean Estados, otras empresas o grupos armados); d) La necesidad de adoptar políticas y procesos internos, que incluye la adopción de las políticas, hacerlas operativas, evaluarlas y adoptar acciones reparadoras; e) La necesidad de conducir procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos que incluyan la evaluación de impactos y riesgos, la integración de los resultados a las políticas empresariales, el seguimiento permanente y la

comunicación de resultados mediante informes; f) Cuando la legislación nacional es débil o inexistente o no es aplicada por las autoridades o cuando hay conflicto armado, las empresas deben seguir el estándar internacional, en la medida de lo posible.

3. La necesidad de otorgar a las víctimas un *mayor acceso a recursos efectivos* para proteger sus derechos. Cualquier discurso sobre las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos sería incompleto sin una referencia al debate actualmente en curso sobre la posible aplicación del derecho internacional a las empresas de manera directa. Aunque, como hemos mencionado, Ruggie parece haber descartado esa hipótesis, el debate continúa en sede judicial, en particular en los tribunales de los Estados Unidos<sup>45</sup> y en África.

---

<sup>45</sup> El ATCA ha sido interpretada de manera uniforme desde 1995 como aplicable a agentes que no son estatales, es decir a agentes privados acusados de violaciones graves del derecho de las naciones o del derecho internacional consuetudinario. Durante la década del 2000 una gran cantidad de demandas fueron interpuestas contra empresas como Shell, Texaco/Chevron, Coca Cola, Chiquita y Talisman Energy. Más de 40 casos están actualmente en curso, pero el resultado es aún incierto. Recientemente, la tesis preponderante según la cual el derecho internacional (incluido el derecho de los derechos humanos) es aplicable a las empresas ha recibido un serio revés con las decisiones de la sala de apelaciones para el segundo circuito de Nueva York, en el caso *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum*. Este caso involucra acusaciones de indígenas Ogoni de Nigeria contra la empresa Shell por complicidad en violaciones graves de los derechos humanos en ese país. El caso *Kiobel vs. Royal Dutch Petroleum* surge de una demanda judicial que entablaron los miembros de la comunidad ogoni en el año 2002, referida a violaciones de derechos humanos que se cometieron en la década de 1990. La comunidad está

El informe de Ruggie ha sido objeto de numerosas críticas, principalmente por su inclinación por una ideología neoliberal al servicio del poder económico transnacional que claramente se opone a cualquier instrumento que gobernase, de manera vinculante, las prácticas empresariales en relación a los derechos humanos. No promueve reglas obligatorias para asegurar que la actividad empresarial no viole los derechos humanos sino que sólo anima a

---

constituida por aproximadamente 500.000 personas que viven en una región de 650 km<sup>2</sup>, situada en el estado de Rivers, Nigeria. Tradicionalmente este pueblo se ganaba la vida con la pesca y la agricultura de subsistencia, una forma de vida que se vio amenazada desde que la empresa Shell descubrió petróleo en 1958. Los efectos ambientales de la explotación petrolera en el territorio de los ogoni han sido atroces. Los grandes derrames de petróleo han ocasionado graves daños en los suelos y han puesto en peligro los medios de sustento del pueblo ogoni. Las llamaradas que generan los gases producen un ruido constante cerca de los poblados de los ogoni. El aire contaminado de estas llamaradas origina lluvia ácida y problemas respiratorios en las comunidades circundantes. En febrero de 2011 la sala de apelaciones decidió, por mayoría, que el derecho consuetudinario internacional no puede aplicarse a las sociedades mercantiles y por lo tanto esas sociedades/empresas no pueden ser demandadas bajo el ATCA. Sin embargo, las jurisdicciones de Estados Unidos no están todas de acuerdo. En mayo de 2011, una corte del circuito séptimo en Illinois declinó seguir el precedente de *Kiobel* y aceptó, en el caso *Flomo v. Firestone*, que las empresas pueden ser jurídicamente responsables por violaciones de derechos humanos. Los demandantes en el caso *Kiobel* han apelado ante la Corte Suprema donde se decidirá el tema, al menos en la jurisdicción de los Estados Unidos (LÓPEZ HURTADO, C., “Empresas y derechos humanos, cit.; vid. también, CÉSPEDES-BÁEZ, L.M., “Derechos humanos y responsabilidad de las personas jurídicas privadas: una tarea pendiente” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del debido proceso*, n°15, año 4, 2011, pp.15-16).

incorporar, voluntariamente, a la cultura empresarial, una consideración para respetar los derechos humanos. Sus *Principios Rectores* carecen de naturaleza vinculante tanto para los Estados como para las empresas<sup>46</sup>. Asimismo, una notable diferencia en relación a las *Normas* es que Ruggie, si surge una violación, únicamente el Estado es directamente responsable, según el Derecho internacional, mientras que en las *Normas* se contemplaba una responsabilidad compartida entre el Estado y las empresas.

Con todo, sí se han puesto de manifiesto avances en dos o tres áreas de interés necesarias para

---

<sup>46</sup> Como acertadamente apunta A. Madrid: “La discusión jurídica hace tiempo que se plantea en estos términos: ¿hay que optar por modelos normativos en los que las ET se autorregulen o es preferible someter su actuación a normas fijadas en marcos estatales e internacionales sometidos a control público? (MADRID, A., “Los deberes de las corporaciones transnacionales” en J. A. Estévez Araújo (Editor), *El libro de los deberes. Las debilidades e insuficiencias de la estrategia de los derechos*. Madrid, Trotta, 2013, p.209). Así, junto a los códigos de conducta, instrumentos propositivos, la actividad de las ET se desarrolla mediante un amplio abanico de acuerdos comerciales, contratos de explotación, acuerdos bilaterales de inversión u otros, que tratan de proteger sus intereses y escapar, en numerosas ocasiones, del control público. Como ejemplo cabe citar la tendencia seguida en el campo de la sanidad alimentaria de sustituir las regulaciones estatales por regulaciones pactadas en acuerdos de libre comercio bilaterales o regionales y en códigos de buenas prácticas que establecen controles voluntarios y estándares privados de calidad (Vid. el Informe GRAIN: *Sanidad alimentaria para quién. La opulencia de las corporaciones contra la salud de la gente*, julio 2010, en <http://www.grain.org/article/entries/4252-sanidad-alimentaria-para-quien-el-bienestar-de-las-corporaciones-contra-la-salud-de-la-gente>; MADRID, A., cit., p.211) (acceso el 02.05.2013).

cambiar el comportamiento empresarial con respecto a los derechos humanos:

a) Los gobiernos emprenden iniciativas para nivelar las normativas internacionales respetando la idea de responsabilidades empresariales voluntarias.

b) La OCDE integró la noción de respeto de los derechos humanos- y su operatividad en la forma de un acto de “diligencia u obligación debida”- en las *Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (Guidelines for Multinational Enterprises)*<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Las llamadas *Directrices para las Empresas Multinacionales*, consisten en una serie de recomendaciones no vinculantes para la buena conducta empresarial, y muestran muchas similitudes con el Pacto Mundial, aunque en cierto sentido son iniciativas que no se solapan, sino que se complementan. Su valor reside en que son las únicas directrices aprobadas multilateralmente, que reflejan las opiniones compartidas de los principales gobiernos sobre lo que se entiende por buena conducta corporativa, y sobre lo que esperan que las empresas cumplan en cualquier parte del mundo. Las *Directrices* enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable en terrenos como: publicación de informaciones, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad. Asimismo, las *Directrices* cuentan con un mecanismo de difusión y promoción de su cumplimiento, que es el Punto Nacional de Contacto (PNC), que por lo general está compuesto por uno o varios representantes gubernamentales en cada país miembro o adherente de la OCDE. El PNC recibe las quejas contra las ET relacionadas con casos de posible violación de las *Directrices*. En general, al ver la historia de los casos se puede evidenciar que pocas veces el PNC ha contribuido a la solución de conflictos específicos. Las violaciones que se alegan con mayor frecuencia incluyen daños ambientales, cuestiones de empleo y relaciones laborales y violaciones de los derechos humanos en los países en desarrollo. Estas violaciones a menudo ocurren dentro de las cadenas de valor de grandes empresas multinacionales. El nuevo texto de las *Directrices* está disponible, en inglés, en: <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf> (acceso el

c) Al mismo tiempo, las expectativas sociales han comenzado a surgir sobre la base de los nuevos estándares normativos establecidos en estos *Principios*. Se formó una coalición global de organizaciones de la sociedad civil que ha puesto en marcha el *Proyecto Obligaciones en materia de Derechos Humanos (Human Rights Due Diligence Project)* con el objetivo de formular recomendaciones jurídicas y políticas a los gobiernos sobre formas de prevenir, remediar y mitigar los impactos sobre los derechos humanos.

### 3. La garantía de los derechos humanos por las empresas transnacionales. Tensión entre voluntarismo y obligatoriedad

En los últimos años se viene advirtiendo un deslizamiento progresivo del Derecho hacia la autorregulación y privatización. Ello parece ser consecuencia de un proceso de desistimiento

---

10.02.2013) (Vid. RICCO, V.H., “Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: ¿esperanza en la revisión?” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del debido proceso*, nº15, año 4, 2011, pp.31-33). Las *Directrices* contienen recomendaciones dirigidas por los Estados a las ET. Los 34 Estados miembros de la OCDE ([www.oecdwatch.org](http://www.oecdwatch.org)), más Argentina, Brasil, Egipto, Latvia, Lituania, Marruecos, Perú y Rumania, las han suscrito.

También hay que destacar la Guía de la OCDE para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro en referencia a los minerales en conflicto, de 2011. Es el documento público más detallado sobre las obligaciones de la cadena de suministro y que quizás será incluida en la norma norteamericana Dodd-Frank sobre estos minerales.

público a regular materias que se han visto especialmente afectadas por la globalización y la tecnología. Los poderes públicos acaban desistiendo de regular determinados temas y se los encomiendan a los poderes privados o bien, sustituyen esos vacíos normativos mediante regulaciones privadas. De esta manera, muchas personas privadas toman la iniciativa (personas físicas pero también sindicatos, asociaciones, empresas) algunas de las cuales disponen de elevados presupuestos (como las ET). Estos sujetos, con una importante capacidad de acción política, están promoviendo nuevas formas de producción normativa, en buena parte a cargo de sujetos privados<sup>48</sup>.

Junto a un legislador central, hasta ahora identificado principalmente en el Estado nacional, coexisten otros actores que, bien sea directa o indirectamente, toman parte en los procesos de creación normativa operando en diversos campos transnacionales y también en diferentes niveles (locales, infranacionales, internacionales o supranacionales). Los derechos humanos se han

---

<sup>48</sup> Desde la teoría escalonada del Derecho kelseniana, no resultaría comprensible esta situación ya que para Kelsen, los actores jurídico privados no son nunca órganos del Estado (*Vid.* ARJONA SÁNCHEZ, A.J., “El Derecho en red: una aproximación desde el Derecho Europeo”, *Videtur Quod. Anuario de Pensamiento Crítico*, 2010, pp.73-74). Disponible en web: <http://www.liberlex.com/archivos/derechoenred.pdf> (acceso el 15.03.2013).

visto también influidos por la onda expansiva del pluralismo jurídico y la transnacionalidad. Su interpretación y aplicación se desarrolla en una red de legislaciones nacionales, organizaciones internacionales, tribunales nacionales e internacionales y, en determinadas áreas del Derecho, esta transnacionalidad se hace más diáfana. Así, las normas medioambientales o de derecho laboral pueden verse especialmente afectadas<sup>49</sup>. Se desemboca en un espacio jurídico internacional en el que operan muchos tipos de agentes económicos y que está regulado por las nuevas normas internacionales y por las relaciones contractuales establecidas por las empresas transnacionales dominantes, los bancos y finanzas internacionales o los organismos internacionales que las dominan. El capital transnacional acaba creando una especie de legalidad transnacional y supraestatal, una especie de legalidad mundial informal que se suele basar en prácticas dominantes<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> Frente al pluralismo jurídico y, en una perspectiva del Derecho interno, se ha propuesto la creación de un Código universal de la legalidad (al modo del derecho natural, del derecho del Imperio Romano o del Derecho común). *Vid.* GÜNTHER, K., “Pluralismo jurídico y Código Universal de la Legalidad: la globalización como problema de Teoría del Derecho”, *Anuario de Derechos Humanos*. Nueva Época. Vol. 4, 2003, p. 243.

<sup>50</sup> DE SOUSA SANTOS, B., « Droit, une carte de la lecture déformée. Pour une conception post-moderne du droit », en *Pratiques de recherche, questions théoriques et problèmes épistemologiques sur le droit et la société Reviste du Droit et société*, n° 10, 1988, pp.379-405. Disponible en Web [http://oppenheimer.mcgill.ca/IMG/pdf/Santos\\_Carte\\_lecture\\_deformee.pdf](http://oppenheimer.mcgill.ca/IMG/pdf/Santos_Carte_lecture_deformee.pdf) (acceso el 01.07.2013).

Los diversos instrumentos jurídico-normativos que se han utilizado para permitir transitar desde la teoría de los derechos humanos a un respeto por los mismos en la práctica de las empresas continúa siendo una tarea inacabada. Ni la RSC<sup>51</sup>, ni las certificaciones de calidad<sup>52</sup>, ni los códigos de conducta han conseguido impulsar fehacientemente la protección de los derechos humanos por parte de las empresas. Tanto la adopción de los Principios Rectores de la ONU, en 2011, como la Estrategia de la UE en materia

---

<sup>51</sup> Para un estudio de la RSC en clave de la teoría de los *stakeholders*, vid. ELÓSEGUI ITXASO, M<sup>a</sup>, “El Libro Verde de la RSC de la Comisión Europea y la teoría de los *stakeholders* desde una perspectiva de género” en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n<sup>o</sup>21, 2010, pp.1-38. Subraya que la UE apoya una teoría de los *stakeholders* integrativa, propia de un Estado social europeo y basado en los valores éticos europeos, diferenciándose del modelo estadounidense. Algunas teorías sobre RSC basadas en la filosofía del pragmatismo americano y en la eficiencia pretenden favorecer lucrativamente a los accionistas sin tener en cuenta la dimensión social de la empresa (*op.cit.*, p.32).

<sup>52</sup> Fruto del trabajo de cerca de 450 expertos y 210 observadores de más de 99 países, la ISO 26000 aporta un consenso universal acerca de los principios, materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social que deberían ser tenidos en cuenta por las organizaciones. La guía dedica un capítulo al tema de los derechos humanos e introduce el concepto de diligencia debida como mecanismo eficaz para asegurar que la toma de decisiones y las actividades de las organizaciones se enmarquen dentro del respeto a estos derechos. Se trata de normas que, no siendo jurídicamente vinculantes, ofrecen directrices valiosas para avanzar en el respeto a los derechos y libertades básicas y en el desarrollo sostenible. (*Vid. la Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, de la Organización Internacional de Estandarización (ISO)*, del 2010).

de responsabilidad social de las empresas (RSE) 2011-2014<sup>53</sup>, siguen en la línea del enfoque voluntario. Esta normativa internacional a través de las disposiciones de tipo *soft law* hace que estos instrumentos jurídicos no tengan carácter vinculante. La idea de no obligatoriedad, se impregna con la de cierto impacto jurídico de las resoluciones o recomendaciones no obligatorias.

---

<sup>53</sup> El punto de partida era el *Libro Verde de la Comisión Europea sobre la RSE*, de julio 2001, que definía la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. (...) No obstante, la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas. En los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos se deberían centrar en la instauración del marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables.”

En relación a la Estrategia de la UE 2011-2014, los sindicatos, en general, aun valorando positivamente la RES, advierten que en el actual en el contexto de la crisis financiera, económica y social, hay, sin embargo, razones para temer que cada vez más empresas europeas consideren la RSE como un “lujo” y que sean claramente menos respetuosas con los derechos humanos, con las normas laborales o con las preocupaciones medioambientales. Por ello defienden que habrían sido necesarias medidas concretas/obligatorias en una serie de áreas.

En la “comunicación de la Comisión Europea al Parlamento, al Consejo, al Comité económico y social y al Comité de las regiones” COM (2011) 681 final se planteó una nueva definición de la RSE: la responsabilidad de las empresas sobre sus impactos en la sociedad. En la base de esta concepción de la responsabilidad se situó el cumplimiento de la legislación aplicable y de los acuerdos colectivos a los que llega la empresa (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>) (acceso el 01.02.2013). Utilizaremos indistintamente los términos responsabilidad social de las empresas –RSE- o responsabilidad social corporativa –RSC-.

En realidad, el *soft law* en el ámbito internacional ha supuesto dotar de cierta utilidad a normas que los Estados adoptan pero que en muy pocos casos cumplen<sup>54</sup>. Las empresas transnacionales han utilizado el Derecho blando como fórmula alternativa a cualquier control jurídico. Los códigos de conducta<sup>55</sup> son Derecho blando en el sentido autonormativo y sin carácter vinculante. Son conductas no exigibles jurídicamente. Los más optimistas se cuestionan si los códigos de conducta pueden llegar a ser observados y, por tanto, establecer ciertos comportamientos que generen cierta efectividad.

Estas disposiciones pretenden comprometer a las empresas, por la vía del consenso, a respetar determinados estándares sociales y ambientales. Pero debido a la falta de consenso político entre los Estados nacionales, estas disposiciones no

---

<sup>54</sup> MAZUELOS, A., “Soft: ¿Mucho ruido pocas nueces?”, *Revista electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 8, 2004, p.13 ([www.reei.org](http://www.reei.org)); también, *vid* LÓPEZ RUÍZ, F., “El papel de la *societas mercatorum* en la creación normativa: la *lex mercatoria*”, en *CEFD*, nº20, 2010, pp.67-91.

<sup>55</sup> En relación al proceso de elaboración internacional de los Códigos de Conducta, concretamente en el marco de Naciones Unidas, para regular las actividades de las ET, *vid. United Nations Draft Code of Conduct on Transnacional Corporations*, UN Doc. E/1990/94, 12 de junio de 1990; también, Informe del Secretario General: *Progresos realizados en la formulación de un Código de Conducta por las ET*, E/C.10, 1990/5, de 29 de enero de 1990.

preven mecanismos de sanción. Así por ejemplo, en las directrices de la OCDE o las disposiciones de la OIT se han introducido procedimientos de queja. Pero tampoco estos tienen como finalidad el castigo de violaciones sino la intermediación y actos de conciliación. Se hace necesaria la obligatoriedad con el objeto de garantizar que las empresas respeten los derechos sociales, el derecho al desarrollo y el medio ambiente. Sin embargo hasta la fecha la parte regulatoria aún no se ha materializado<sup>56</sup>.

La RSC<sup>57</sup> se nutre de diferentes referencias.

---

<sup>56</sup> A principios del mes de mayo de 2011, la presidencia danesa de la UE organizó una conferencia con todos los grupos de interés sobre la aplicación de los *Principios Rectores de la ONU sobre empresa y derechos humanos*. En general, la conferencia mantuvo una sensación de motivación y urgencia inusual en donde las intervenciones giraron en la necesidad de superar la fase de interpretación y centrarse en la implementación de los Principios Rectores de la ONU. La conferencia demostró que, si bien el impulso es muy abundante, aún queda mucho trabajo por hacer para asegurar un progreso rápido y efectivo en el ámbito de la empresa y los derechos humanos. Como advirtió el señor Richard Howitt, cualquier negociación para el avance en los *Principios Rectores de la ONU* debe "estar basada en su aplicación, y no caer en la trampa de interpretar y reinterpretar hasta el cansancio a Ruggie".

<sup>57</sup> Conviene recordar el papel que la obtención del beneficio desempeña en las empresas. Ya en 1962, el premio Nobel Milton Friedman lo apuntaba en su libro *Capitalismo y libertad*. Básicamente, Milton Friedman considera que la responsabilidad social de la empresa es incrementar el beneficio, ateniéndose a la ley y la costumbre ética. Es decir, las empresas tienen una finalidad principal que es la obtención de beneficio (para los propietarios, los gestores, los accionistas). (*Vid. FRIEDMAN, M., Capitalismo y Libertad*. Madrid. Rialp, 1966; *Vid. También* “La responsabilidad social de la empresa es incrementar su beneficio”, publicado el 13 de septiembre de 1970 en la revista *The New York Times Magazine*, donde desarrolla toda su teoría).



Consigue que las prácticas “casi normativas” sobre las que se apoya (la voluntariedad, la unilateralidad, la autorregulación y la no exigibilidad jurídica), se conviertan en elementos centrales de la delimitación de la responsabilidad social de las empresas. Se reivindica un modelo de corresponsabilidad entre empresarios, trabajadores y sociedad civil<sup>58</sup>.

Desde la perspectiva jurídico-política, conviene advertir de las contradicciones existentes entre las referencias éticas y de respeto a las normas internacionales de los derechos humanos y laborales, incorporadas a la RSC, por un lado y, determinadas prácticas empresariales en el ámbito jurídico internacional, por otro. La negativa de las empresas transnacionales a aprobar un código externo internacional de carácter vinculante en el seno de Naciones Unidas, o la oposición a un Centro de Empresas Transnacionales que fiscalice sus prácticas, inspeccione sus incumplimientos y articule las denuncias, colisiona con sus reiterados llamamientos al respeto a los derechos humanos y medioambientales. Resulta evidente que prefieren definir los contornos de su responsabilidad,

---

<sup>58</sup>Vid. RODOTÀ, S., “Códigos de conducta: entre *hard law* y *soft law*”, en Alicia Real Pérez (coord.), *Códigos de conducta y actividad económica: una perspectiva jurídica. I y II Congresos Internacionales “Códigos de Conducta y Mercado”*. Madrid, Marcial Pons, 2010, pp.19-30; también, LOZANO AGUILAR, J.F., *Códigos éticos para el mundo empresarial*. Prologo de A. Cortina. Epilogo de E. Gómez-Senent Martínez. Madrid, Trotta, 2004.

oponiéndose a cualquier injerencia externa de control<sup>59</sup>. Actualmente, el caballo de batalla es, sin embargo, cómo medir la eficacia de la gestión en clave de derechos humanos. En este sentido, las empresas recurren a la creación de indicadores que deben permitirles evaluar su cumplimiento con relación a los derechos humanos y corregir determinadas prácticas o procesos incorrectos.

Los dos elementos más destacados de las políticas de fomento a la RSE deban situarse en la creación, por parte del gobierno español en el año 2008, de un Consejo Estatal para la Responsabilidad Social, que estaba integrado a partes iguales por cuatro representaciones que englobaban a todo el universo de la RSE: Administraciones Públicas, Empresas, Sindicatos y Tercer Sector. El segundo aspecto más notable del impulso a la RSC estos últimos años ha sido la aprobación de un amplio precepto destinado al fomento de la RSC en la Ley de Economía Sostenible<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, R., *op.cit.*

<sup>60</sup> Efectivamente, el Artículo 39 de la Ley de Economía Sostenible, de marzo de 2011, dedica cuatro apartados a la promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas, atendiendo especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible, todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en este sentido, haga el Consejo

En definitiva, nos adherimos a la tesis sustentada por Hernández Zubizarreta en relación a que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional del Trabajo se ven incapaces de neutralizar la expansión y “autoridad” del Derecho Internacional del Comercio como fundamento de toda la arquitectura económica globalizada. Los derechos sociales, laborales y medioambientales se ven desplazados hacia sistemas de regulación no normativos, sistemas diversos que se encuadran en la Responsabilidad Social Corporativa y en los códigos de conducta. Su aparente “bondad” y su “neutralidad” normativa, entendida básicamente como complemento al cumplimiento de las normas jurídicas, quedan desplazadas por la finalidad sustancial que persiguen: sustituir las señas de identidad de los ordenamientos nacionales, es decir, la imperatividad, la coercitividad y el control judicial, por la voluntariedad, la unilateralidad y en el mejor de los casos, por auditorías especializadas al margen de las reglas de funcionamiento del poder judicial. La RSC y los códigos de conducta se fundamentan en valores vinculados con la ética de

---

Estatado de la Responsabilidad social Empresarial, constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (*Vid.* El Observatorio de la RSC <http://www.observatoriorsc.org/>)

la empresa<sup>61</sup>. El inconveniente es que, como ha puesto de manifiesto la actual crisis mundial, tanto el Derecho como por supuesto la ética, han quedado marginados por el afán de obtención de beneficio y lucro desmedido. Por tanto, si los controles jurídicos no han funcionado, permítasenos ser escépticos con respecto al papel que la ética puede desempeñar en las ET.

#### 4. A modo de conclusiones

Ni los Códigos de Conducta sobre ET (aprobados en el marco de la OIT y de la OCDE) ni las iniciativas voluntarias de muchas empresas en el marco de la RSC, ni las declaraciones de impacto en materia de derechos humanos por las ET han logrado paliar esas vulneraciones o violaciones. Dado que en el ámbito de los derechos humanos, las empresas transnacionales se configuran como unos de los actores más influyentes de la economía global actual, sostenemos la necesidad de que se establezcan unos estándares jurídicos vinculantes<sup>62</sup> a partir de las siguientes líneas de actuación:

---

<sup>61</sup> HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, R., *op.cit.*

<sup>62</sup> *Vid.* propuestas de HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J., “Propuestas de control” en Observatorio de Multinationales en América Latina –OMAL- (<http://omal.info/spip.php?article4806>) (acceso el 21.05.2013).

1º- Desterrar la voluntariedad y formular un código externo vinculante que integre las normas de la OIT, de la OCDE y de Naciones Unidas. Se hace necesario apoyar la exigibilidad jurídica de los acuerdos marcos globales bajo la supervisión de la OIT y la ONU. El poder político-económico de empresas multinacionales (las fusiones, los monopolios, las privatizaciones, las prácticas irregulares y otras) y los efectos sociales y medioambientales que provocan con sus prácticas son muy graves, lo que se agudiza por las dificultades de control y por la impunidad con la que actúan.

2º- Definir la responsabilidad de los Estados. Los Estados receptores de las ET deberían ser susceptibles de denuncia en aquellos casos en que las ET hayan violado los derechos humanos. Se les puede denunciar por participación necesaria al legislar a favor de las ET o por complicidad al no impedirlos. Por su parte, para los Estados con sede matriz de las ET, se deberían establecer diversos grados de implicación según hayan lesionado derechos de los ciudadanos por la presión de las ET, mediante la celebración de tratados comerciales y de inversión. A su vez, deben exigir a sus ET que allí donde actúen, respeten los derechos humanos. En esta línea,

convendría promover propuestas específicas sobre responsabilidad extraterritorial.

3º- Redefinir la responsabilidad solidaria de las ET por las actividades que vulneren los derechos humanos llevadas a cabo por sus filiales –de hecho o de derecho– sus proveedores y subcontratistas. La razón estriba en que viene siendo una práctica cada vez más común entre las ET que externalicen sus actividades, que las deslocalicen a países en desarrollo, con los consiguientes beneficios económicos (salarios más bajos, menor control de las normas de seguridad y accidentes laborales, legislación ambiental más flexible, régimen fiscal más ventajoso) a lo que hay que añadir que se eluda la responsabilidad por cualquier actividad que infrinja derechos humanos básicos por parte de sus empresas subsidiarias). La descentralización, la empresa en red y la diseminación productiva dan lugar a que la actividad empresarial se realice mediante la externalización productiva. La división del trabajo en el interior de la empresa está siendo sustituida por la división entre empresas. Por tanto, la responsabilidad de la empresa matriz debe extenderse a toda la cadena de producción con relación a las filiales, las proveedoras, las contratadas y las subcontratadas. Responsabilidad que las legislaciones de los Estados receptores tienen muchas dificultades

para incorporar a sus ordenamientos, ya que colisionan directamente con los intereses de las transnacionales. La construcción de un Derecho del Trabajo supranacional permitiría iniciar el camino hacia el control de las transnacionales. En las relaciones laborales, la globalización ha generado modificaciones sustanciales en la organización de la producción, que afectan con mayor o menor intensidad, al conjunto de los trabajadores de los distintos Estados.

4º- Reforzamiento de los sistemas internacionales y regionales de protección de los derechos humanos. Las sanciones –escasas- que se imponen a los Estados, en muchos casos no son ni ejecutivas ni de obligado cumplimiento<sup>63</sup>. Hay que responsabilizar a los Estados en los apoyos económicos y políticos que presten a corporaciones que vulneren los derechos humanos.

5º- Perfeccionamiento de los Tribunales Internacionales. El Tribunal penal Internacional no admite denuncias contra los dirigentes de ET. Las propuestas de conferir jurisdicción a este tribunal sobre personas jurídicas y de incluir los

---

<sup>63</sup> Se ha detectado, incluso, el incumplimiento de sanciones del Sistema de Solución de Diferencias (SSD) de la OMC o de los Tribunales Arbitrales.

crímenes ecológicos y crímenes económicos como violaciones graves y masivas a los derechos económicos y sociales no ha prosperado. Las sociedades transnacionales, como todas las personas privadas, tienen la obligación de respetar la ley y si no lo hacen deben sufrir sanciones civiles y penales, también a escala internacional<sup>64</sup>, por su complicidad en abusos de derechos humanos.

6º- La Responsabilidad Social Corporativa –RSC- no es suficiente y las empresas deben responder de las vulneraciones que ocasionen sus prácticas a los derechos humanos, bajo la cobertura del Derecho y no de prácticas voluntarias. La ética de la empresa se concreta, en clave pseudo normativa, en instrumentos como los códigos de conducta, que pretenden desde la convicción y no desde el Derecho establecer nuevos equilibrios entre mercado y democracia. Sin embargo, la realidad es otra, y los derechos de las empresas transnacionales se regulan desde ordenamientos jurídicos clásicos, al contrario que sus obligaciones, que descansan sobre la RSC.

---

<sup>64</sup> El reconocimiento de las obligaciones de las personas privadas en materia de derechos humanos y de su responsabilidad en el caso de incurrir en violaciones a los mismos quedó consagrado en el artículo 29 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y se fue afianzando en la doctrina, en numerosos convenios internacionales, especialmente en materia de protección del medio ambiente y en la jurisprudencia.

7º- Sensibilización a los ciudadanos sobre los efectos de la globalización, algunos de ellos perversos, dado que algunas políticas de flexibilización, desregulación y deslocalizaciones productivas acaban desembocando en una globalización muy asimétrica. Habrá que elaborar propuestas en aras de un compromiso a favor de una globalización más justa y solidaria. Es una tarea multidisciplinar a la que está llamado el Derecho Internacional de los derechos humanos (Público y Privado), el Derecho del Trabajo Internacional y la Filosofía del Derecho, de manera especial. Esta colaboración interdisciplinar podría concretarse en la creación de Observatorios transnacionales que actúen permanentemente y sean capaces de proporcionar los elementos de juicio necesarios para acabar procesando a los responsables de esas violaciones. Con todo, labor difícil ya que los poderes económicos ligados a esas ET guardan una estrecha vinculación con el poder político<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> MORO, B., “Las empresas transnacionales como agentes centrales de la globalización neoliberal. Elementos de discusión para una propuesta de políticas alternativas”, en *Revista de Relaciones Laborales*, nº especial, Propuestas locales para otra globalización. Bilbao, Universidad del País Vasco, 2006, p. 52.

8º- Se detecta la falta de un *demos* transnacional. El transnacionalismo supone un ejercicio ciudadano anclado en lealtades múltiples. Expresa demandas de participación en personas que conforman comunidades que no se limitan a un solo territorio y que están políticamente ajenas al ámbito restringido que conforma el Estado-nación tradicional, constituyendo lo que se viene denominado democracia supranacional o democracia cosmopolita<sup>66</sup>.

9º- Incremento del reconocimiento de aquellas compañías que cumplen con sus obligaciones. Es más, hay que reconocer numerosos ejemplos de impactos positivos de las empresas en los derechos humanos<sup>67</sup>. Es decir, en muchos casos,

---

<sup>66</sup> EMMERICH, N., “Ética ciudadana transnacional” en *Ide@s CONCYTEG*, 6 (70) 2011, pp.456-461. A este respecto, en el ámbito de la Unión Europea, todavía pervive la duda de si detrás del logro político hay un *demos* transnacional llamado a encarnar la nueva ciudadanía y a hacer viable un proyecto realmente inclusivo.

<sup>67</sup> Como principales ejemplos de impactos positivos de las empresas en los derechos humanos, cabe citar: a) Genocidio (Ruanda – Octubre del 2006). La empresa Macy’s se asoció con las mujeres viudas del genocidio de 1994, en un proyecto de cestería para fomentar el desarrollo económico y la reconciliación (<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/343428>); b) Poblaciones desplazadas (Colombia – Mayo del 2008). La Caja de Compensación Familiar de Risaralda (Comfamiliar), en convenio con organizaciones de la sociedad civil, desarrolló varios programas que buscaban la reintegración social y la mejora de la calidad de vida de familias desplazadas (<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/351769>); c) Derechos civiles y políticos (Zimbabue – Julio del 2008). La empresa Giesecke & Devrient, a petición del Gobierno alemán, anunció que dejaría de vender papel para la impresión de

son las propias empresas las que se encargan de proteger los derechos humanos frente a los abusos cometidos por ciertos Estados o empresas, a la vez que tienen un impacto muy positivo en el desarrollo de las comunidades en las que se han ubicado, siendo las empresas una fuente generadora de riqueza y progreso. Como advierte Amartya Sen, se hace necesario acabar con la idea de la única acción racional es la que busca optimizar el propio beneficio.

10º- Esta defensa de los derechos humanos por parte de las empresas transnacionales y esta sociedad globalizada necesita una base sólida sobre la que sustentarse, es decir, una ética universal y común, superando las incertidumbres y relativismos que, lo único que consiguen, es

poner en peligro los derechos humanos. Así se podrá conseguir conducir los derechos humanos desde las formulaciones doctrinales y normativas a su realización plena, efectiva y real. De lo contrario, la universalidad de los derechos humanos será una quimera.

---

billetes al Gobierno central por vulnerar los derechos humanos (<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/579826>); d) Libertad de expresión (China – Octubre del 2008). Una coalición de empresas de Internet –Google, Yahoo y Microsoft–, diversas ONG de derechos humanos y otros actores lanzaron la *Global Network Initiative* para responder a la censura del Gobierno y las amenazas a la privacidad (<http://www.business-humanrights.org/Documents/GlobalNetworkInitiative-responses>); e) Trabajo forzado (Birmania – Mayo del 2009). La empresa australiana de ingeniería Downer EDI retiró de Birmania a su filial, CPG. De acuerdo con varias ONG, CPG estaba trabajando en la construcción de un aeropuerto con el uso de trabajo forzado (<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/861609>) (acceso el 10.01.2013) (ISEA SILVA, R., *Empresas y Derechos humanos*, cit., p.14).

## Referencias Bibliográficas

- BAYLOS, A., “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, *Revista de Derecho Social Latinoamericano*, nº 1, Bomarzo Latinoamericana, 2006.
- BAYLOS, A. “Globalización y empresas transnacionales. La problemática de la responsabilidad”, en Jesús Lima Torrado, Enrique Olivas y Antonio Ortiz-Arce de la Fuente (coordinadores), *Globalización y Derecho. Una aproximación desde Europa y América Latina*, Dilex, Madrid, 2007.
- BONET PÉREZ, J., “Los actores privados de carácter económico y su incidencia en la formación y aplicación del DIP: especial referencia a las empresas transnacionales”, en V. Abellán y J. Bonet (Directores), *La incidencia de la mundialización en la formación y aplicación del Derecho Internacional Público*, Box Internacional, Barcelona, 2008.
- CÉSPEDES-BÁEZ, L.M., “Derechos humanos y responsabilidad de las personas jurídicas privadas: una tarea pendiente” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del debido proceso*, nº15, año 4, 2011, pp.15-16.
- CUTLER, A.C., “Critical reflections on the westphalian assumptions of international law and organisation: a crisis of legitimacy?”, en *Review of International Studies*, vol.27, 2001, pp.133-150.
- ELÓSEGUI ITXASO, Mª, “El Libro Verde de la RSC de la Comisión Europea y la teoría de los stakeholders desde una perspectiva de género” en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, nº21, 2010, pp.1-38.
- EMMERICH, N., “Ética ciudadana transnacional” en *Ide@s CONCYTEG*, 6 (70) 2011, pp.456-461
- ESTÉVEZ ARAÚJO, J. A., “La privatización de los derechos” en J. A. Estévez Araújo (Editor), *El libro de los deberes. Las debilidades e insuficiencias de la estrategia de los derechos*. Madrid, Trotta, 2013, pp. 223-253.
- FRIEDMAN, M., *Capitalismo y Libertad*. Madrid. Rialp, 1966.
- GÓMEZ ISA, F., “Empresas transnacionales y derechos humanos: desarrollos recientes”, en *Revista de Relaciones Laborales*, nº especial, Propuestas locales para otra globalización. Bilbao, Universidad del País Vasco, 2006, pp.55-94.
- GÜNTHER, K., “Pluralismo jurídico y Código Universal de la Legalidad: la globalización como problema de Teoría del Derecho”, *Anuario de Derechos Humanos*. Nueva Época. Vol. 4, 2003, pp.225-257.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; J., *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Bilbao, Hegoa, 2009.
- ISEA SILVA, R., *Empresas y Derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo, nº12, septiembre de 2011.
- JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J. J., “Marcos de las relaciones laborales en las empresas multinacionales: las directrices de la OCDE”, en *Empresas multinacionales: su incidencia en las relaciones sociales*, *Cuadernos de Derecho Judicial*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2006.
- JOSEPH, S., *Corporations and Transnational Human Rights Litigation*, Oxford, Hart, 2004.
- JOSEPH, S., “Responsabilidades de las empresas multinacionales” en LANGFORD, M., (Editor), *Teoría y Jurisprudencia de los derechos sociales. Tendencias emergentes en el Derecho internacional y comparado*. Bogotá Universidad de los Andes, 2013, pp.869-878.

LAZALA, M., “El trabajo del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH)” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del Debido Proceso*, nº15, año 4, 2011, pp.43-45.

LÓPEZ RUÍZ, F., “El papel de la *societas mercatorum* en la creación normativa: la *lex mercatoria*”, en *CEFD*, nº20, 2010, pp.67-91.

LOZANO AGUILAR, J.F., *Códigos éticos para el mundo empresarial*. Prologo de A. Cortina. Epílogo de E. Gómez-Senent Martínez. Madrid, Trotta, 2004.

LUHMANN, N., *Sociología del riesgo*. Trad. de Torres Navarrete. México, Universidad Iberoamericana y Universidad de Guadalajara, 1992.

MADRID, A., “Los deberes de las corporaciones transnacionales” en J. A. Estévez Araújo (Editor), *El libro de los deberes. Las debilidades e insuficiencias de la estrategia de los derechos*. Madrid, Trotta, 2013, pp.195-222.

MARTÍN ORTEGA, O., *Empresas multinacionales y derechos humanos en Derecho Internacional*. Barcelona, Bosch, 2008.

MAZUELOS, A., “Soft: ¿Mucho ruido pocas nueces?”, *Revista electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 8, 2004, p.13 ([www.reei.org](http://www.reei.org)).

MEYER, W.H., “Human Rights and MNC’s: Theory versus Quantitative Análisis”, *Human Rights Quarterly*, vol.18, 1996, pp.368-397.

MORO, B., “Las empresas transnacionales como agentes centrales de la globalización neoliberal. Elementos de discusión para una propuesta de políticas alternativas”, en *Revista de Relaciones Laborales*, nº especial, Propuestas

locales para otra globalización. Bilbao, Universidad del País Vasco, 2006, pp.37-53.

OJEDA, A. Y COMPA, L., “Globalización, Class Actions y Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2002.

PAZ, M./ GONZÁLEZ, S./ SANABRIA, A., *Centroamérica encendida*, Icaria-Paz con Dignidad, Barcelona, 2005.

PÉREZ LUÑO, A.E., *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*. 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003, p. 21 y ss.

PÉREZ LUÑO, A.E., “Diez tesis sobre la titularidad de los derechos humanos” en *La tercera generación de Derechos Humanos*. Navarra, Aranzadi, 2006, pp.229-242.

PÉREZ LUÑO, A.E., Entrevista a Pérez Luño sobre los Derechos Humanos, por Antonio Hermosa Andujar, en *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 2007 ([http://institucional.us.es/araucaria/entrevistas/entrevista\\_5.htm](http://institucional.us.es/araucaria/entrevistas/entrevista_5.htm)).

RICCO, V.H., “Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: ¿esperanza en la revisión?” en *Aporte DPLF. Revista para la Fundación del debido proceso*, nº15, año 4, 2011, pp.31-33.

RODOTÀ, S., “Códigos de conducta: entre *hard law* y *soft law*”, en Alicia Real Pérez (coord.), *Códigos de conducta y actividad económica: una perspectiva jurídica. I y II Congresos Internacionales “Códigos de Conducta y Mercado”*. Madrid, Marcial Pons, 2010, pp.19-30.

SANGUINETI, W., “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, en R. Escudero Rodríguez (Coordinador), *La negociación colectiva en España: Un*



*enfoque interdisciplinar*, Ediciones Cinca y CCOO, Madrid, 2008.

SEN, A., *La idea de justicia*. Madrid, Taurus, 2010.

SERNA BERMÚDEZ, P., “Los derechos económicos, sociales y culturales: posiciones para un diálogo” en *Humana Iura. Suplemento de Derechos Humanos*, nº7, 1997, pp. 265-288.

SERRANO MORENO, J.L., “La sociedad del riesgo y el derecho de la sociedad” en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, nº21, 2010, pp.163-179

VELASQUEZ, M.G., *Ética en los negocios. Concepto y casos*. 6ªed., Trad. M. González Osuna. México, Pearson Educación, 2006.

WOLFGANG, K./SAAGE-MAAB, M., *Empresas transnacionales ante los tribunales. Sobre la amenaza a los derechos humanos causada por empresas europeas en América Latina*. Berlín, Fundación Heinrich Böll, 2009.

ZAMORA CABOT, F.J., “La responsabilidad de las empresas multinacionales por violaciones de los derechos humanos: práctica reciente” en *Working Papers El tiempo de los derechos*, nº1, 2012.

ZAPATERO, P., “Economía de mercado y Derechos Humanos. Un estudio sobre la interdependencia de las normas” en *Derechos y Libertades*. Madrid, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de Las Casas nº16, Época II, enero 2007, pp.211-239.

## Documentos

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General N° 18*, Doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005

Comité de Derechos Humanos, *Observación General N° 31*, Doc. HRI/GEN/1/Rev. 7, 29 de marzo de 2004

Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Recomendación General N° 19*, Doc. HRI/GEN/1/Rev. 7, 1992.

*Libro Verde de la Comisión Europea sobre la RSE*, de julio 2001

*Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. Oficina del Ato Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Nueva York/Ginebra, 2011.

Normas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 2003, disponible en: <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702baa023990c1256d59004814a4?Opendocument>

Doc. A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008, disponible en: <http://daccess-ods.un.org/TMP/4503084.html>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF> (acceso el 22.02.2013)

Informe del Secretario General de Naciones Unidas: *Progresos realizados en la formulación de un Código de Conducta por las ET*, E/C.10, 1990/5, de 29 de enero de 1990.

The Maastricht Guidelines on the Violations of Economic, Social and Cultural Rights” (January, 1997) en *Human Rights. Maastricht Perspectives*, Universiteit Maastricht, Maastricht, 1999.

*United Nations Draft Code of Conduct on Transnational Corporations*, UN Doc. E/1990/94, 12 de junio de 1990.

## Páginas Electrónicas

<http://w2.bcn.cat/bcnmetropolis/arxiu/es/page3518.html?id=21&ui=442> (acceso el 08.02.1013).

acceso a todas estas páginas electrónicas entre el 02 y el 20 de febrero de 2013:

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

[www.business-humanrights.org/GettingStartedPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/GettingStartedPortal/Home)

[www.business-humanrights.org/ToolsGuidancePortal/Home](http://www.business-humanrights.org/ToolsGuidancePortal/Home)

[www.business-humanrights.org/ConflictPeacePortal/Home](http://www.business-humanrights.org/ConflictPeacePortal/Home);

[www.business-humanrights.org/ChildrenPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/ChildrenPortal/Home)

[www.business-humanrights](http://www.business-humanrights.org)

<http://www.unglobalcompact.org/> (acceso el 06.02.2013).

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/343428>

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/351769>

<http://www.business-humanrights.org/Documents/GlobalNetworkInitiative-responses>

<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/861609>

<http://www.business-humanrights.org> (acceso el 08.11.2012)

<http://www.expansion.com/2010/09/06/opinion/tribunas/1283804474.html?a=f9b8b275829d22ba4e142cb6bec622a7&t=1360353360> (acceso el 02.02. 2013)

<http://www.rcysostenibilidad.telefonica.com/blogs/colombiana/2012/10/02/derechos-humanos-una-obligacion-perfecta-de-exigencia-para-las-empresas/> (acceso el 20.02.2013)

<http://www.grain.org/article/entries/4252-sanidad-alimentaria-para-quien-el-bienestar-de-las-corporaciones-contra-la-salud-de-la-gente> (acceso el 22.02.2013)

<http://www.responsable.net/rs/declaracion-tripartita-principios-empresas-multinacionales-politica-social> (acceso el 22.02.2013)

<http://www.observatoriorsc.org/> (acceso el 23.02.2013)

[http://institucional.us.es/araucaria/entrevistas/entrevista\\_5.htm](http://institucional.us.es/araucaria/entrevistas/entrevista_5.htm) (acceso el 24.03.2013)

ARJONA SÁNCHEZ, A.J., “El Derecho en red: una aproximación desde el Derecho Europeo”, *Videtur Quod. Anuario de Pensamiento Crítico*, 2010, pp.73-74). Disponible en web: <http://www.liberlex.com/archivos/derechoenred.pdf> (acceso el 15.03.2013).

DE SOUSA SANTOS, B., « Droit, une carte de la lecture déformée. Pour une conception post-moderne du droit », en *Pratiques de recherche, questions théoriques et problèmes épistemologiques sur le droit et la société Reviste du Droit et société*, n° 10, 1988, pp.379-405. Disponible en Web [http://oppenheimer.mcgill.ca/IMG/pdf/Santos\\_Carte\\_lecture\\_deformee.pdf](http://oppenheimer.mcgill.ca/IMG/pdf/Santos_Carte_lecture_deformee.pdf) (consulta 01.07.2013).

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J., “Propuestas de control” en *Observatorio de Multinacionales en América Latina –OMAL-* (<http://omal.info/spip.php?article4806>) (acceso el 21.05.2013).

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso  
Comunidad Amyagna (Sumo) Awas Tingni c. Nicaragua,

sentencia de 31 de agosto de 2001). Disponible en:  
<http://www1.umn.edu/humanrts/iachr/C/79-esp.html>  
(acceso el 02.07.2013).