



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Empresas multinacionales y derechos humanos

Presentado por:

María González Valea

Tutelado por:

José Miguel Rodríguez Fernández

Valladolid, 13 de julio de 2018

Resumen

En numerosas ocasiones, las empresas multinacionales se han visto involucradas en diversos tipos de abusos o violaciones de derechos humanos durante el desarrollo de sus actividades. Pero, ¿qué responsabilidades tienen por ello? El propósito de este trabajo es analizar el papel especial que cobra la responsabilidad social corporativa, desde la perspectiva de estas firmas, en la contribución a la realización de los derechos humanos a partir de una revisión de la literatura jurídica y económica. Para ello, tras una contextualización general en la materia, se propone un análisis de los principales impactos que provocan en la sociedad y de las normas internacionales más importantes que las regulan, para finalizar con el estudio de varios casos concretos de prácticas empresariales poco éticamente responsables.

Palabras clave: responsabilidad social corporativa, empresas multinacionales, derechos humanos, impactos

JEL: K38, M14, F23

Abstract

In many occasions, multinationals have seen themselves involved in several types of human rights abuses and violations during the progression of their activities. But, what liability do they have of it? The aim of this project is to analyze the special role that corporate social responsibility acquires, from these company viewpoint, in contributing to the fulfillment of human rights based on the reevaluation of juridical and economical literature. To this effect, hindmost a general conceptualization on the matter, an analysis is proposed of the main impacts that the cause in society and the most important international rules that regulate them; ending with the study of sundry specific cases about corporate practices not quite ethically responsible.

Keywords: corporate social responsibility, multinational companies, human rights, impacts

JEL: K38, M14, F23

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
A) Interés y justificación de la importancia del tema	5
B) Objetivos	5
C) Metodología	6
D) Estructura del trabajo	6
CAPÍTULO 1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES	7
1.1 Las empresas multinacionales	7
1.1.1 Antecedentes	7
1.1.2 ¿Empresas multinacionales o empresas transnacionales?	8
1.1.3 Concepto	9
1.1.4 Características	11
1.2 La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	13
1.2.1 Concepto	13
1.2.3 Principios	15
1.3 La singularidad de la RSC en las empresas multinacionales	16
1.3.1 Características especiales	17
1.3.2 Los códigos de conducta	19
1.3.2.1 <i>Concepto y características</i>	19
1.3.2.2. <i>Contenido</i>	20
1.3.3 Informes de RSC y etiquetado social.....	21
1.3.4 Acuerdos Marco Globales.....	22
CAPÍTULO 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, MULTINACIONALES Y DERECHOS HUMANOS	23
2.1 Introducción	23
2.2 El papel de la RSC en el cumplimiento de los derechos humanos ..	26
2.2.1 El Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social de las Empresas ...	27
2.2.2 Declaración tripartita sobre empresas multinacionales de la OIT.	31
2.2.3 Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE	32
2.2.4 Normas sobre Derechos Humanos para las Empresas Multinacionales	33
2.2.5 Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.	34
2.2.6 ¿Carácter vinculante o <i>soft law</i> ?	38

2.3 Impacto de las empresas multinacionales en derechos humanos...	40
2.3.1 Introducción	40
2.3.2 Guía online de formación de la Red Española del Pacto Mundial ...	44
2.3.3 Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos (HRCA) ...	45
2.3.4 Guía de Evaluación y Gestión de Impactos (EGIDH)	46
2.3.5 Guía de Evaluación de Impacto sobre Derechos Humanos (EIDH) .	47
2.3.6 Todo Derecho (Getting it Right)	48
CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE CASOS.....	51
3.1 Introducción	51
3.2 Vulneración de derechos económicos y sociales.....	53
3.2.1 El caso Nestlé en Colombia.....	53
3.2.2 Pescanova y el sector acuícola en Nicaragua	55
3.3 Vulneración de derechos colectivos y de los pueblos	58
3.3.1 Construcción del complejo hidroeléctrico Renace por Grupo ACS ...	58
3.3.2 Repsol y el proyecto de gas en Camisea.....	60
CONCLUSIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	74
A.1 Temática general de los derechos humanos	74
A1.1. ¿Qué son los Derechos Humanos?.....	74
A1.2. Contenido y clasificación de los derechos humanos	74
A1.3. Características de los derechos humanos.....	76
A2.- Itinerario histórico de la incorporación de los derechos humanos	78
A3.- Resumen de los principios de la Declaración de la OIT	79
A4.- Resumen de los Principios Rectores de Ruggie	80
ÍNDICE DE CUADROS	
Cuadro 1.1: Definiciones de RSC.....	14
Cuadro 2.1: Principios del Pacto Mundial.....	28
Cuadro 2.2: Modelo que establecen los Principios Rectores	36
Cuadro 2.3: Relaciones de derechos afectados.....	41
Cuadro 2.4: Dimensiones e impactos de multinacionales	42
Cuadro 2.5: Pasos para respetar los derechos humanos en las empresas	43

Cuadro 2.6: Etapas de EGIDH	47
Cuadro 3.1: Ejemplos de impactos positivos.....	52
Cuadro A1.1: Clasificación de los derechos humanos	74

INTRODUCCIÓN

Seguidamente se va a exponer el tema sobre el que trata este trabajo, la importancia e interés del mismo, así como los objetivos que se pretenden alcanzar con su estudio, la metodología utilizada y la estructura elegida para abordarlo.

A) Interés y justificación de la importancia del tema

Las empresas multinacionales, en la actualidad, tienen un impacto enorme en la vida de las personas y de la sociedad en general. Este impacto, a veces es positivo, pues contribuyen a la creación de empleo y generan nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de los ciudadanos, pero en otras ocasiones se aprovechan de la fragilidad del derecho internacional, para abusar de los derechos humanos. A pesar de que los Estados tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, en ocasiones no lo hacen, algunas veces porque no tienen capacidad para establecer mecanismos de control eficaces, y otras por miedo a represalias si la multinacional es una gran inversionista en su país.

B) Objetivos

El presente trabajo pretende realizar un análisis de la relación existente entre la responsabilidad social corporativa en el ámbito de las empresas multinacionales y su contribución en la realización de los derechos humanos. En concreto se trata, entre otras cosas, de determinar las obligaciones y responsabilidades que tienen estas corporaciones ante abusos en los derechos humanos, los impactos negativos que las mismas provocan en la sociedad y la conveniencia del carácter vinculante o no de las distintas normas internacionales que las regulan; abordando en último lugar varios casos concretos de prácticas empresariales irregulares.

C) Metodología

El presente trabajo se ha desarrollado a través de una recopilación y análisis de la literatura teórica, económica y jurídica, existente sobre el tema, sobre todo desde un punto de vista crítico en cuanto las prácticas irregulares cometidas por las empresas objeto de estudio en materia de derechos humanos y la no existencia de instrumentos eficaces para la regulación de su responsabilidad. Así mismo, se presentan, por medio del método del estudio de caso, varias situaciones concretas en que distintas multinacionales han violado diferentes clases de derechos fundamentales.

D) Estructura del trabajo

Tras la presente introducción, el capítulo primero aborda una contextualización necesaria para la comprensión del tema, de manera que se realiza una caracterización general de las empresas multinacionales, así como de la responsabilidad social corporativa y, por último, se analiza la especialidad de esta última en las empresas objeto de estudio.

El segundo capítulo analiza la relación entre las tres variables sobre las que versa el trabajo, es decir, RSC, multinacionales y derechos humanos, examinando, en primer lugar, el papel de la RSC en el cumplimiento de los derechos humanos a través de las diversas iniciativas internacionales propuestas a lo largo de la historia para su protección; y en segundo lugar, los posibles efectos de las actividades empresariales y las diversas herramientas para evaluarlos.

En el capítulo tercero se estudian distintos casos de vulneraciones de derechos humanos por parte de empresas multinacionales, tanto españolas como extranjeras, que tienen lugar sobre todo en la zona de América Latina.

Por último, se exponen las conclusiones obtenidas, las referencias bibliográficas y algunos anexos que sirven de apoyo.

CAPÍTULO 1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

En este primer capítulo se va a tratar de determinar que supone la responsabilidad social corporativa (RSC) desde la perspectiva de las empresas multinacionales. Para ello, se propone un acercamiento a las nociones de empresa multinacional y responsabilidad social corporativa por separado, para concluir resaltando las peculiaridades de dicha responsabilidad en las empresas objeto de estudio.

1.1 Las empresas multinacionales

Para llevar a cabo el análisis de la responsabilidad social corporativa en las empresas multinacionales es necesario, en primer lugar, determinar a qué nos referimos cuando hablamos de empresas multinacionales.

En una primera aproximación al concepto de empresa multinacional, se podría decir que las empresas multinacionales o empresas transnacionales son aquellas que están formadas por una sociedad matriz, establecida en un determinado país y creada conforme a su legislación, que se instaura a su vez en otros países a través de la constitución de filiales o a través de la inversión extranjera directa (Hernández Zubizarreta *et al.*, 2012).

1.1.1 Antecedentes

Respecto a los antecedentes de las empresas multinacionales, la primera sociedad que puede ser considerada como tal es la Compañía de Moscovia, fundada en Londres en 1555, que se dedicaba al comercio entre Inglaterra y Rusia (Calduch, 1991).

Posteriormente, en la Edad Media nos encontramos con la Compañía de Indias o la Banca de los Médici que se expande por toda Italia, llegando incluso a tener 18 sucursales instaladas por toda Europa; pero cuando alcanzan mayor

relevancia es a finales del siglo XIX y principios del XX como consecuencia de la globalización económica y de las políticas neoliberales, que dan como resultado que las empresas comiencen a extender sus negocios a otros países distintos del de origen.

La acumulación y concentración de poder y capital, así como la ampliación de los mercados produjo la creación de grandes empresas transnacionales, que si bien en sus inicios se dedicaban mayoritariamente a la actividad productiva, es decir, a la fabricación y comercio de materias primas y productos industriales, con la revolución científica y tecnológica sumaron a ello la prestación de servicios, la energía, la telecomunicación, etc.; hasta llegar hoy en día a controlar sectores transcendentales del comercio mundial como la salud o las finanzas (Hernández Zubizarreta *et al.*, 2012).

1.1.2 ¿Empresas multinacionales o empresas transnacionales?

Son términos indiferentes. Hacen referencia a aquellas sociedades que, teniendo su sede en un determinado país, controlan una parte o el total de la propiedad de una o varias empresas en un país distinto al de su sociedad matriz (Hernández Zubizarreta *et al.*, 2012).

La discusión terminológica sobre como denominar a estas empresas si multinacionales o transnacionales ha dado lugar a mucha literatura en la doctrina jurídica y económica, no llegando a ningún consenso. Esta discrepancia nominativa pone de relieve la complejidad existente en relación al término empresa multinacional o transnacional, dando lugar a muchas teorías defendidas por unos u otros autores.

En definitiva, y para lo que a este trabajo se refiere, vamos a considerar los términos multinacional y trasnacional como sinónimos.

1.1.3 Concepto

Resulta difícil dar una única definición o concepto de empresa multinacional, pues son muy variados los términos que caracterizan a las empresas multinacionales.

El concepto de empresa multinacional fue utilizado por primera vez por Lilienthal en 1960. Este autor definía a las empresas multinacionales como “las que tienen su sede en un país pero operan y funcionan de acuerdo a las leyes de otros países” (Hernández Zubizarreta *et al.*, 2012, p. 18).

Más tarde, fue recogido este término en un informe de la revista *Business Week* publicado el 20 de abril de 1962, según el cual estas empresas tienen tres características: poseen alguna forma de inversión directa en un país extranjero; la responsabilidad de las operaciones en el extranjero es asumida por la dirección de la empresa y las decisiones son tomadas según las alternativas existentes en los diferentes lugares del mundo (Hernández Zubizarreta *et al.*, 2012).

Posteriormente, empiezan a surgir otras denominaciones tales como: empresa transnacional, empresa global, corporación, firma, empresa plurinacional, internacional, etc. En este sentido, insiste el autor Dimitri Uzunidis (citado por Hernández Zubizarreta *et al.*, 2012, p.19) que la mejor denominación sería la de empresa global, porque el término transnacional alude a normas y sistemas judiciales supranacionales y las empresas tienen un origen determinado ya que están sujetas a las normas del estado matriz y sus filiales a las del estado receptor.

Por tanto, según este autor (citado por Hernández Zubizarreta *et al.*, 2012, p.19), la empresa global se definiría como la “empresa nacional originaria de un país cuya economía tiene gran peso en las relaciones económicas internacionales. Es aquella, oriunda de un país, cuya economía está entre los primeros puestos de la economía- mundo jerarquizada, y despliega sus

actividades de forma vertical y horizontal atravesando las fronteras políticas y económicas”.

Así mismo, en la Declaración Tripartita sobre las empresas multinacionales y política social adoptada por la OIT, se considera empresas multinacionales a “las distintas entidades (compañías matrices o entidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que cooperarán entre ellas y se prestarán asistencia mutua cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en la Declaración” (OIT, 2017, p.3).

En este sentido, en el proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas para las empresas transnacionales¹ (1983, p.1) se define a la empresa transnacional como:

Aquellas empresas que incluyen entidades en dos o más países, sean cuales fueren las formas jurídicas y las esferas de actividad de esas entidades, que funciona con un sistema de adopción de decisiones que le permite establecer, por conducto de uno o más centros de adopción de decisiones, políticas coherentes y una estrategia común, y en que las entidades están vinculadas, por vínculos de propiedad o de otra forma, de modo tal que una o varias de ellas pueden ejercer una influencia significativa en las actividades de las demás y, en particular, compartir conocimientos, recursos y responsabilidades con ellas.

Así pues, y siguiendo las directrices de la Comisión de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, podemos deducir dos elementos clave a la hora de reconocer a una empresa multinacional: por un lado, cuando una sociedad denominada matriz posee parte en otra empresa sobre la cual ejerce un control dominante; y por otro, cuando la sociedad matriz

¹ Este proyecto, que supuso el primer intento de establecer ciertas directrices sociales y medioambientales a las empresas multinacionales, finalmente no fue aprobado.

dispone de la mayoría de los votos de los accionistas de una filial o sucursal. En este sentido, hablamos de filial para referirnos a aquellas sociedades locales controladas por otra que llamamos sociedad matriz, e instauradas y creadas de conformidad con la legislación del país extranjero donde se instalan (Teitelbaum, 2012).

En definitiva, se puede concluir que no existe una definición oficial de empresa multinacional. Para poder identificar la existencia de una empresa de tal carácter, es preciso observar no sólo si se ha constituido una empresa matriz y una filial sino también otros aspectos económicos, organizativos o de funcionamiento; cuestiones que afectan al grado de influencia de dichas sociedades tanto en el país de origen como en el país huésped.

1.1.4 Características

Según Calduch (1991), las principales características que presenta una empresa multinacional son:

- 1) Su principal objetivo es la mayor creación de valor posible.

Las empresas multinacionales, del mismo modo que cualquier otra empresa, pretenden obtener la mayor creación de valor financiero o para los accionistas. Para ello desarrollan una estrategia empresarial que les permite, a diferencia de las empresas nacionales, obtener una valoración internacional de sus resultados. En otras ocasiones, ese objetivo puede verse sustituido por otros como la expansión o supervivencia de la empresa.

- 2) Internacionalización productiva

Las empresas multinacionales se diferencian de las empresas nacionales en que las primeras desarrollan su actividad productiva en diversos centros repartidos en distintos países.

En relación con la primera característica, para la creación de mayor valor financiero posible, estas empresas buscan la localización adecuada según el coste de la mano de obra, subvenciones, ventajas fiscales, etc.; es decir, a la hora de instaurar sus centros de trabajo en otros países tienen en cuenta cuestiones financieras y comerciales que les permitan obtener ventajas competitivas.

3) Estrategias empresariales internacionalizadas y generales

Dado el carácter de estas empresas, sus planes empresariales revisten los caracteres de generalidad e internacionalidad. Esto significa que, en primer lugar, sus estrategias deben tener en cuenta las especialidades de todos sus centros de producción, de tal forma que den lugar a relaciones económicas que beneficien al conjunto de la empresa. Y en segundo lugar, las estrategias deben atender a las singularidades del mercado mundial.

4) Jerarquización orgánica y unidad directiva

Las empresas multinacionales se caracterizan por tener una organización muy jerarquizada, de tal forma que las sociedades filiales son orgánicamente dependientes de la sociedad matriz. Del mismo modo, existe un único centro de dirección ubicado en la empresa matriz que toma las decisiones para todos los lugares de trabajo.

5) Regulación jurídica internacional inadecuada

La disparidad de legislaciones nacionales junto con la inadecuación de las normas jurídicas internacionales beneficia a las empresas multinacionales, a diferencia de lo que ocurre con las empresas nacionales que están sometidas al marco jurídico del país en el que se encuentran establecidas.

1.2 La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

En este segundo apartado, de forma sintetizada, se tratará la cuestión terminológica o conceptual de esta nueva forma de actuar de las empresas, así como sus principales características y principios.

1.2.1 Concepto

En primer lugar, no existe un consenso sobre el término de responsabilidad social corporativa o empresarial, ya que la misma ha sido definida de forma diferente por distintos organismos internacionales según el punto de vista que adopten, ya sea, empresarial, social, institucional, sindical, etc. Sin embargo, en el cuadro 1.1 se sintetizan las definiciones más importantes que se han dado de responsabilidad social corporativa a lo largo de los años.

En definitiva, podemos concretar, que la responsabilidad social corporativa comprende una serie de prácticas o conductas que llevan a cabo las empresas con el objetivo de obtener una sostenibilidad tanto económica como social y medioambiental en su relación con sus grupos de interés, esto es, accionistas, clientes, trabajadores, Estado, etc.

Más allá de la cuestión conceptual, la mayoría de los autores coinciden en que se trata de un nuevo fenómeno de actuación de las grandes empresas como consecuencia de la adaptación de éstas a la nueva era de globalización económica que estamos viviendo.

1.2.2 Rasgos fundamentales

En todas las definiciones de responsabilidad social corporativa del apartado anterior se pueden observar, según Marín Rives *et al.* (2016), una serie de rasgos característicos comunes.

Cuadro 1.1 Definiciones de RSC

Autor/ Organización	Definiciones
Bowen (1953)	Obligaciones del empresario por conseguir las políticas, tomar decisiones o seguir líneas de actuación que sean deseables en los mismos términos y valores que lo desea nuestra sociedad.
Davis (1960)	Son las decisiones y las acciones tomadas por los empresarios que están, al menos en parte, más allá de su interés económico o técnico.
Frederick (1960)	Postura pública hacia la sociedad y los recursos humanos y una disposición a ver como esos recursos deben ser usados para amplios fines sociales, y no simplemente para intereses circunscritos al ámbito de las empresas y las personas privadas.
Jones (1980)	La responsabilidad social corporativa es la idea de que las empresas tienen obligación con los grupos constituyentes de la sociedad que no sean los accionistas y más allá de lo prescrito por la ley y el contrato sindical.
Freeman (1984)	La empresa debe atender no solo a los accionistas sino a todos los grupos o individuos que afectan o son afectados por la actividad conducente al logro de los objetivos de la compañía.
Epstein (1987)	La responsabilidad social corporativa se refiere principalmente al logro de resultados a partir de decisiones de organización relativas a asuntos o problemas específicos, los cuales (considerando algún estándar normativo) tienen efectos más beneficiosos que adversos sobre las pertinentes partes interesadas de la empresa.
Comisión Europea (2001)	La responsabilidad Social Corporativa es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.
AECA (2004)	Compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad, la preservación medioambiental y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes interactúan.
Grupo de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)	La responsabilidad social de las empresas es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.
ISO (2010)	Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.
Comisión Europea (2011)	Responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes citadas

Estos rasgos característicos son:

- Las obligaciones que tienen las empresas no solo atañen a responsabilidades económicas, sino que también se extienden a los ámbitos legales, sociales, éticos o medioambientales.
- La RSC, en la medida en que guía la marcha de la empresa y se fundamenta en principios elementales de la misma que deben perdurar en el tiempo, ha de formar parte del nivel estratégico en la empresa.
- La empresa debe tener en cuenta en la toma de sus decisiones la postura de todos los *stakeholders* o grupos de interés con los que se relaciona y no sólo la opinión de los accionistas.
- Una empresa será socialmente responsable si proporciona más impactos positivos que negativos a su entorno.

En conclusión, la RSC radica en la implicación que han de tener las empresas a nivel estratégico y operativo para ocuparse de sus responsabilidades económicas, legales o sociales que tienen con sus *stakeholders*, produciendo efectos positivos (Peña Gutiérrez, 2012).

1.2.3 Principios

El Observatorio de RSC es una organización sin ánimo de lucro creada en el año 2004 por varias entidades tales como ONG, sindicatos o asociaciones de consumo, con el propósito de fomentar e instaurar la responsabilidad social corporativa en las empresas españolas.

Dicha organización considera que la responsabilidad social corporativa es “la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general” (Observatorio de RSC, 2014, p. 5).

En este sentido, establece cinco principios que rigen la responsabilidad social corporativa de cualquier empresa. Estos principios son:

1. La RSC debe conllevar el cumplimiento de la legislación nacional e internacional vigente, esto es, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales, etc.
2. La RSC es de carácter global, lo que significa que afecta a todas las áreas de negocio de la empresa independientemente del área geográfica donde se desarrollen.
3. La RSC supone compromisos éticos objetivos suponiendo una obligación para quien los contrae.
4. La RSC se exterioriza a través de los impactos que genera la actividad empresarial en el ámbito social, medioambiental y económico.
5. La RSC se dirige a la satisfacción e información de las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

En definitiva, el Observatorio de RSC aboga por una visión pluralista del gobierno de la empresa, ya que considera que las actividades empresariales deben integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, generando valor no solo para los accionistas sino para todos los grupos de interés.

1.3 La singularidad de la RSC en las empresas multinacionales

En este apartado se exponen, dentro del contexto de la RSC en las empresas multinacionales, sus principales características (voluntariedad, unilateralidad, autorregulación y no exigibilidad jurídica) e instrumentos para garantizar los derechos humanos (códigos de conducta, informes de RSC y acuerdo marcos globales).

1.3.1 Características especiales

La definición de responsabilidad social corporativa más aceptada en relación con las empresas multinacionales es la que proporciona el Libro Verde de la Comisión Europea que establece que es “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión Europea, 2011, p.7).

De esta definición, según Ramiro (2009), se desprenden una serie de rasgos especiales, que son los siguientes:

- El eje central que aporta esta definición es el carácter de voluntariedad de la responsabilidad social corporativa en las empresas multinacionales.

Esto significa que la responsabilidad social corporativa no es legalmente vinculante, puede llevarse a cabo o no por las empresas. De este modo, se pretende que las empresas asuman un compromiso social y medio ambiental que vaya más allá de sus obligaciones jurídicas, contribuyendo en la mejora del medio ambiente o el respeto de los derechos humanos, entre otros.

Según Ramiro (2009), se considera que la responsabilidad social corporativa es un plus normativo respecto a las obligaciones reglamentarias y convencionales, considerando que las empresas multinacionales cumplen cuidadosamente con la legalidad nacional e internacional; aunque esto no siempre se cumple en la realidad.

Por lo tanto, la responsabilidad social corporativa debe centrarse en apoyar a las empresas en el respeto de las legislaciones nacionales de los países receptores y de la legislación internacional, que en muchos casos los Estados no les obligan a cumplir. Y por otro lado, los Estados

donde se sitúan las empresas matrices deben avalar que dichas empresas multinacionales no lleven a cabo ningún tipo de abuso en su territorio.

- Otra de las características que destacan en la responsabilidad social de las empresas multinacionales es la unilateralidad.

Es considerado como un complemento a la voluntariedad. Significa que no existe ningún tipo de control externo sobre el contenido, mecanismos y procedimiento de la responsabilidad social corporativa.

Por lo tanto, es la propia empresa multinacional la que desarrolla y define el contenido de su código de conducta y de sus elementos de control, desplazando la posibilidad de una participación o negociación externa de los mismos.

- En tercer lugar, la autorregulación.

Las empresas multinacionales, en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, gozan de la capacidad de regularse a sí mismas a través de los códigos de conducta, estableciendo unas reglamentaciones unilaterales e individualistas.

Esto supone que el control en el cumplimiento de estos códigos de conducta suele ser realizado por auditorías externas independientes que, en la gran mayoría de los casos, son pagadas por las propias empresas.

Por tanto, no existe una protección real a nivel internacional de los derechos, incluidos los derechos humanos, ya que la única salvaguardia de los mismos se basa en códigos de conducta o reglamentaciones voluntarios.

- En cuarto lugar, la no exigibilidad jurídica.

El incumplimiento de las políticas de responsabilidad social corporativa no puede ser defendido ante tribunales o instancias adecuadas, provocando que no se pueda proteger de forma eficaz las garantías de la sociedad con relación al respeto de sus derechos.

Además, existe una oposición por parte de las empresas a la creación de un Centro de Empresas Transnacionales que investigue sus prácticas, examine sus infracciones y emita las denuncias correspondientes.

1.3.2 Los códigos de conducta

La responsabilidad social empresarial de las empresas multinacionales se articula a través de los códigos de conducta. Para comprender dicha responsabilidad es necesario aclarar qué es un código de conducta y en que consiste.

1.3.2.1 Concepto y características

Los códigos de conducta, según De la Fuente (2009), son un instrumento de regulación de responsabilidad social corporativa, en relación, fundamentalmente, con condiciones de trabajo.

Son un conjunto de directrices o principios elaborados por la empresa con el objetivo de establecer de forma clara sus relaciones de trabajo, sus relaciones profesionales con los empleados o clientes y determinar responsabilidades. Por tanto, con ellos, las empresas multinacionales realizan una declaración de cuáles son sus valores y prácticas comerciales, incluso en algunas ocasiones, también en relación a los de sus empresas proveedoras o subcontratistas.

Se caracterizan porque tienen carácter autonormativo, son voluntarios y no vinculantes. Esto significa que las empresas deciden el contenido del código, esto es, sirven para completar y contribuir a incrementar los niveles de protección de los derechos pero no sustituyen el cumplimiento de las legislaciones nacionales o internacionales (De la Fuente, 2009).

Dichas características de voluntariedad, unilateralidad, autorregulación y exigibilidad jurídica hacen que sean considerados mecanismos de escasa eficacia. Por otro lado, es posible diferenciar entre códigos de conducta internos y externos. Los primeros aluden a pautas establecidas por organizaciones internacionales, mientras que los segundos surgen de las propias empresas.

1.3.2.2. Contenido

Principalmente, los códigos de conducta tienen un contenido laboral. Según De la Fuente (2009) regulan, por un lado, la dimensión interna de los derechos laborales, esto es, todo lo relacionado con las condiciones de trabajo (empleo, retribución, conciliación de la vida familiar, etc.). En este sentido, los códigos de conducta deben respetar lo establecido por la ley y por los convenios colectivos, de tal manera que en aquellos países en que se regulen dichos derechos de una forma eficaz, el espacio para los códigos de conducta es muy reducido.

Y por otro lado, se regula la dimensión externa de los derechos laborales, es decir, todas aquellas actividades llevadas a cabo por las empresas multinacionales y sus subcontratistas. En este sentido, se tienen en cuenta procesos de descentralización productiva, responsabilidad de empresas filiales o la subordinación a la soberanía nacional del país en que se instala una empresa multinacional, entre otras cuestiones.

Los derechos que más se recogen en los códigos de conducta de las empresas multinacionales son, según la Confederación Mundial del Trabajo

(CMT, 2014), el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, la no discriminación en el empleo, salario mínimo o la salud y seguridad en el empleo. Sin embargo, los que apenas se recogen son la estabilidad en el empleo o la libertad sindical. Destaca también la ausencia de referencias a las normas de la OIT o la Declaración de derechos fundamentales.

En definitiva, son mecanismos heterogéneos que se utilizan por las empresas para mejorar su imagen empresarial frente al exterior, pues no existe una equivalencia entre lo regulado en ellos y lo que realmente llevan a cabo las empresas.

1.3.3 Informes de RSC y etiquetado social

Otra de las formas en las que se materializa la responsabilidad social corporativa de las empresas multinacionales es a través de los informes de conducta y etiquetado social.

Dichos informes recogen un análisis del respeto a los derechos humanos, pero solamente en relación a determinados derechos civiles y políticos. Existe una gran diferencia entre lo recogido en estos informes y la realidad de las prácticas empresariales, pues son las empresas quienes deciden la forma y el medio de la consulta (De la Fuente, 2009).

Se diferencian de los códigos de conducta en que éstos están relacionados con los productos y servicios que fabrican las empresas, de tal manera que su autorización determina que la empresa ha respetado ciertas reglas. Del mismo modo, éstos se crean en un nivel superior a la empresa. Disponen de una mayor credibilidad entre la sociedad que los códigos de conducta, pues permiten una mayor participación de las distintas partes, así como que los consumidores y otras organizaciones puedan reconocer mejor los compromisos sociales que han adoptado las empresas.

1.3.4 Acuerdos Marco Globales

Los Acuerdos Marco Globales son instrumentos que garantizan los derechos humanos y sociales de los trabajadores de empresas multinacionales. Según De la Fuente (2009), suponen una mejora a los códigos de conducta en la medida que permiten la participación y la negociación de los mismos. No tienen efectos normativos, pero sí gozan de fuerza contractual entre los sujetos firmantes.

En cuanto a su contenido, recogen derechos de tres tipos: los declarados por la OIT como estándares justos de trabajo, los relativos a salario y jornada y los referidos a seguridad y salud laboral.

Se diferencian de los códigos de conducta en cuanto a su contenido, tipos de sectores a los que comprenden y sistemas de control. En relación a esto último, en los Acuerdos Marco Globales se establecen reuniones anuales o semestrales en las que participan los representantes de las organizaciones parte.

CAPÍTULO 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, MULTINACIONALES Y DERECHOS HUMANOS

En el presente capítulo se va a analizar, desde la perspectiva de las corporaciones multinacionales, la labor de la responsabilidad social corporativa en la contribución al desarrollo de los derechos humanos a través de las normas internacionales más importantes, así como los principales impactos que sus actividades generan en la sociedad y los instrumentos que existen para evaluarlos.

2.1 Introducción

Hoy en día, los derechos humanos pueden verse afectados por las actuaciones de numerosos individuos u organizaciones, tanto públicos como privados.

Según la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2018), los derechos humanos son “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos sin discriminación alguna.”. En el anexo A.1 se puede encontrar un resumen de la temática general de los derechos humanos.

Hasta hace poco se consideraba que sólo eran responsables de la protección de los derechos humanos los Estados, limitándose las empresas a cumplir con las legislaciones nacionales de los países donde realizaban sus operaciones. Sin embargo, hoy en día, con la expansión internacional de las actividades económicas, las empresas multinacionales han adquirido un papel clave en el respeto de los derechos humanos.

Para Gómez-Galán *et al.* (2015) el ejercicio de los derechos humanos implica a tres actores distintos. Los primeros actores serían los titulares de

derechos, que serían aquellas personas que en virtud de su condición de seres humanos tienen reconocidos ciertos derechos. Los Estados, además de avalar dicha titularidad, actúan como garantes de esos derechos proporcionando mecanismos para exigir su cumplimiento y reparar el daño causado.

En segundo lugar, aparecen los titulares de obligaciones encargados de garantizar la efectividad de los derechos. Estos son las instituciones, principalmente de carácter público, que deben respetar, proteger y hacer efectivos los derechos de las personas. Los Estados, en este sentido, deben adoptar las medidas necesarias para poder realizar los derechos y garantizar que no se pongan en peligro las libertades fundamentales.

Y en tercer lugar, estarían los titulares de responsabilidades, que serían aquellos actores que por su compromiso o influencia en un determinado derecho deben garantizar su cumplimiento. Es decir, en este grupo estarían aquellos actores que tienen algún tipo de relación con un derecho concreto, bien porque tienen una incidencia positiva o negativa en su concreción o bien porque tienen interés en garantizar su cumplimiento. Estamos hablando de empresas, medios de comunicación, sindicatos, grupos sociales, etc.

Especial interés con el tema que tratamos despierta las responsabilidades de las empresas multinacionales en materia de derechos humanos. Estas tienen una influencia considerable en los derechos humanos, que puede ser positiva en el sentido de mejorar el nivel de vida de la población o negativa cuando se producen violaciones y se atacan los derechos de los trabajadores. La globalización y el nuevo panorama económico mundial hacen que cada vez más las empresas reconozcan el respeto de los derechos humanos como parte esencial de su responsabilidad social.

Las empresas multinacionales son conscientes de que tener un comportamiento éticamente correcto afecta positivamente a sus negocios, ya que no solo genera una buena reputación e imagen sino que también sirve para atraer clientes, mejorar la motivación de sus trabajadores facilitando las

relaciones con los grupos de interés y aportando ventajas competitivas. Sin embargo, en muchas ocasiones los beneficios de respetar los derechos humanos son olvidados y se producen violaciones.

Por lo tanto, aunque el Estado tiene el deber de proteger contra la vulneración de estos derechos fundamentales, también las empresas deben tener responsabilidades internacionales derivadas del ordenamiento jurídico del Estado de origen o del Estado huésped, según las obligaciones internacionales establecidas por el ordenamiento jurídico de ese Estado. Sin embargo, los problemas aparecen cuando el Estado de acogida no tiene la capacidad legislativa para hacer valer sus leyes y reglamentos frente a las empresas multinacionales localizadas en su territorio, o cuando el Estado de origen no está dispuesto a hacerse cargo de las violaciones producidas por las empresas dependientes de su jurisdicción en estados extranjeros (Giner, 2008).

En este contexto de vacíos de responsabilidad, en los que ni el Estado de origen ni el de acogida se hacen cargo de las víctimas de violaciones de derechos humanos, algunos Estados tomaron la decisión de extender su jurisdicción a las actividades de las empresas fuera de su territorio. Una de las iniciativas legales más eficaces en este sentido es el Alien Tort Claims Act (ATCA - Ley de Reclamación por Agravios contra Extranjeros), desarrollada en Estados Unidos y que concedía a los tribunales de ese país competencia para resolver las demandas interpuestas por extranjeros ante violaciones de sus derechos fundamentales.

Una de las sentencias más importantes fue la pronunciada como consecuencia del caso Doe vs Unocal en 1996. Los ciudadanos de Birmania interpusieron una demanda contra Unocal, empresa dedicada a la explotación de petróleo, porque ésta apoyó comportamientos de trabajo forzoso, esclavitud, asesinatos o violaciones realizadas por las fuerzas militares birmanas en el proceso de construcción del gaseoducto Yadana. Lo que se cuestionaba es si la empresa era responsable o no de estos crímenes porque, a pesar de no haberlos cometido en primera persona, había apoyado y se había beneficiado

de los mismos. Finalmente el tribunal consideró que si era responsable a la luz del ATCA (Giner, 2008).

Del mismo modo, otros Estados como Francia, Holanda, Reino Unido o Dinamarca adoptaron iniciativas relativas a potenciar el compromiso de las empresas en materia de RSC, como por ejemplo la obligatoriedad de elaborar memorias de sostenibilidad o un informe de impacto social o ambiental.

2.2 El papel de la RSC en el cumplimiento de los derechos humanos

La nueva era globalizada en la que vivimos supone un gran desafío para la protección de los derechos humanos. Estos, en la actualidad, son una parte esencial en la responsabilidad social de las empresas. Con sus actividades, pueden vulnerar e impedir el desarrollo de estos derechos, razón por la cual muchas organizaciones e instituciones han desarrollado a lo largo de los años iniciativas, normas o directrices, la mayoría de carácter voluntario, para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

Esta iniciativa de promoción y protección de los derechos humanos en las actividades de las empresas no es algo nuevo. De hecho, los primeros intentos de relacionar los derechos humanos y la responsabilidad social en las empresas multinacionales los encontramos en la década de los años 70.

En este apartado se va a analizar brevemente las distintas propuestas internacionales para la regulación de los derechos humanos en las empresas multinacionales, con más detenimiento en aquellas que han sido consideradas más importantes. En este sentido, en el anexo A.2 podemos encontrar un itinerario histórico que recoge las principales normas en materia de derechos humanos que se han ido incorporando a las actividades empresariales. Por último, se hará referencia al carácter de derecho blando o *soft law* de estas iniciativas.

2.2.1 El Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social de las Empresas

La mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social corporativa a nivel internacional es el Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social de las Empresas, también denominado *Global Compact*, establecido por la resolución de Naciones Unidas A/54/2000 de 27 de marzo de 2000, denominada “Nosotros los pueblos: la función de las Naciones Unidas en el Siglo XXI”.

El Pacto Mundial ha sido firmado por más de 10.000 entidades de más de 130 países. Su objetivo es conseguir que las empresas respeten los derechos humanos, promuevan las normas laborales equitativas, protejan el medio ambiente y luchen contra la corrupción (Naciones Unidas, 2000). Promueve diez principios básicos y universalmente aceptados que se articulan en torno a cuatro áreas, tal y como se muestra en el cuadro 1.2.

En lo que respecta al tema que tratamos, es necesario explicar con mayor detenimiento los principios relativos a los Derechos Humanos, y por su estrecha relación con estos, también los principios de Normas Laborales (Pacto Mundial, 2017).

En cuanto a los principios relativos a los derechos humanos:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Con este principio se destaca la responsabilidad de las empresas en el respeto de los derechos humanos, animándolas en el establecimiento de acciones que contribuyan a la protección y cumplimiento de estos derechos.

Las principales cuestiones a abordar son la transparencia de información, la gestión de la cadena de suministro y el potenciamiento del talento y de la carrera profesional de sus trabajadores.

2. Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Este principio implica el cumplimiento por parte de otras empresas que formen parte de la cadena de suministro de la organización. Contempla la complicidad que se pueda derivar del hecho de que esas otras empresas vulneren derechos humanos para conseguir mayores beneficios.

Cuadro 2.1 Principios del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS	
Principio 1	“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.
Principio 2	“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”
NORMAS LABORALES	
Principio 3	“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.”
Principio 4	“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”
Principio 5	“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”
Principio 6	“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”
MEDIO AMBIENTE	
Principio 7	“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”
Principio 8	“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”
Principio 9	“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”
ANTICORRUPCIÓN	
Principio 10	“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Pacto Mundial (2017)

De este modo, se distinguen tres tipos de complicidades, en primer lugar, la complicidad directa, cuando la empresa colabora con otra empresa u organización a sabiendas de que vulnera los derechos humanos; en segundo lugar, la complicidad beneficiosa, cuando la empresa se beneficia de los abusos a los derechos humanos de una empresa tercera; y por último, la complicidad silenciosa, cuando la empresa permanece callada o inactiva frente a los abusos sistemáticos o continuos a los derechos humanos.

Por otro lado, en relación con las normas laborales encontramos los siguientes principios (Pacto Mundial, 2017):

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Se alude al derecho que tienen los trabajadores y empresarios de constituir y formar parte de asociaciones o sindicatos con los que puedan defender sus intereses económicos y sociales. Así mismo, hace referencia a la posibilidad de firmar un convenio colectivo en el que se regulen las relaciones laborales entre trabajadores, empresarios y sus organizaciones.

Algunas de las acciones que pueden llevar a cabo las empresas para cumplir con este principio son: respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse a cualquier sindicato sin temor a ninguna represalia, permitir el cobro de las cuotas sindicales en la empresa o la publicación de avisos sindicales, y por supuesto, tener en cuenta el papel y la misión de las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios.

4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

El trabajo forzoso es aquel que realiza una persona mediante amenazas o castigos y que no presta de forma voluntaria. Por lo tanto, el trabajo debe

ser ofrecido libremente y los trabajadores tienen la posibilidad de dejarlo cuando quieran.

Este tipo de trabajo produce consecuencias negativas tanto en la sociedad como en los individuos, ya que no solo se produce una violación de derechos fundamentales sino que además se priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar habilidades y recursos humanos. Algunas formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción son el trabajo en servidumbre o por deudas; el trabajo infantil; la explotación, etc.

Las empresas deben llevar a cabo las medidas necesarias para combatir y luchar contra el trabajo forzoso, y en este sentido, pueden realizar una serie de prácticas para erradicar este tipo de trabajo. Algunas de estas acciones podrían ser: cumplir con todas las disposiciones laborales de leyes y reglamentos tanto nacionales como internacionales, asegurarse de que las operaciones o actividades que desarrollan en distintas fases no están basadas en el trabajo forzoso o contribuir al desarrollo profesional y a la generación de ingresos.

5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Este principio supone que las empresas no solo no deben utilizar mano de obra infantil sino que además deben intentar erradicarlo en todo su ámbito de influencia.

El trabajo infantil se produce como resultado de situaciones de pobreza o de explotación, privando a los niños de una educación y desarrollo adecuado, obligándoles a trabajar largas jornadas sin ningún tipo de retribución. La OIT (1973) establece que la edad mínima para la admisión en el empleo no sea inferior a la de finalización de la escolaridad obligatoria, y en ningún caso inferior a los 15 años.

6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

La discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958, artículo 1).

Por lo tanto, supone tratar a las personas de forma diferente o desfavorable por circunstancias no relacionadas con su mérito o con requisitos inherentes al trabajo. La discriminación se puede dar en diversas situaciones relacionadas con el acceso al trabajo, en este sentido, podríamos encontrar discriminación en el contrato de trabajo, en las vacaciones, en la política de ascensos o en la retribución, entre otros. Además es necesario tener en cuenta la discriminación indirecta, que se produce cuando las reglas tienen apariencia de realizarse con equidad cuando se está produciendo una situación de discriminación.

2.2.2 Declaración tripartita sobre empresas multinacionales de la OIT.

Esta declaración fue desarrollada en 1977 y revisada en los años 2000 y 2006. Tiene como objetivo promover la contribución positiva que las empresas multinacionales aportan a la economía y al progreso social, así como minimizar los impactos negativos de las mismas.

Establece una serie de principios, de carácter voluntario, cuya finalidad es guiar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como a las empresas multinacionales para que adopten una serie de medidas y acciones. En el anexo A.3 se recogen las principales recomendaciones para las empresas (OIT, 2017).

Las cinco principales áreas en torno a las cuales se articulan estos principios son: política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Por lo tanto, esta Declaración amplía los principios contenidos en la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, promulgada por la OIT en 1998.

2.2.3 Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE

Se proclamaron en el año 1976 pero han sufrido diferentes actualizaciones, la última en el año 2011. Se trata de recomendaciones de los gobiernos a las empresas multinacionales, que pretenden el establecimiento de una conducta empresarial socialmente responsable.

Son vinculantes para los gobiernos adherentes, que deben promover el cumplimiento de sus normas por las empresas multinacionales, para las cuales no son un instrumento vinculante (OCDE, 2013).

Están amparadas por los Puntos Nacionales de Contacto, que son organismos constituidos por los gobiernos que ayudan a las empresas con el objetivo de promover e instaurar la aplicación de las Directrices.

El 25 de mayo de 2011, los 42 gobiernos adherentes aprobaron la actualización de estas Directrices, cuya novedad más importante es la adopción de un nuevo capítulo relativo a los derechos humanos, en el que se establecen una serie de recomendaciones, dentro del marco de las Naciones Unidas y los principios rectores de “proteger, respetar y remediar”, relativas al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas (OCDE, 2013).

Alguna de estas recomendaciones son:

1. Respetar los derechos humanos, evitando afectar los derechos de terceros y afrontar los impactos negativos a los que hayan dado lugar.

2. Prevenir y reducir los efectos negativos sobre los derechos humanos directamente relacionados con sus actividades o de su relación con otra empresa.
3. Desarrollar una política de compromiso con el respeto de los derechos humanos.
4. Actuar con debida diligencia y establecer mecanismos para paliar los efectos negativos causados por sus actividades.

2.2.4 Normas sobre Derechos Humanos para las Empresas Multinacionales

Fueron adoptadas por la Subcomisión de Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los derechos humanos en 2003 y establecen una enumeración de las obligaciones empresariales en la esfera de los derechos humanos que las empresas multinacionales deben cumplir para velar por la protección de los derechos humanos y evitar la complicidad en violaciones de los mismos.

Las Normas de la ONU son aplicables a las empresas transnacionales, entendiéndose por éstas a aquellas que realizan actividades en más de un país, pero también a otras empresas comerciales, esto es, empresas nacionales, evitando así que las empresas multinacionales eludan la aplicación de estas normas. No establecen obligaciones legales vinculantes, sino que imploran normas y leyes que las empresas deben conocer y aplicar en materia de derechos humanos (Amnistía Internacional, 2004).

Las principales disposiciones de las estas Normas son en materia de:

1. No discriminación.
2. Utilización de fuerzas de seguridad.
3. Derechos de los trabajadores.
4. Corrupción, protección del consumidor y derechos humanos.
5. Derechos económicos, sociales y culturales.
6. Derechos humanos y medio ambiente.

7. Derechos de los pueblos indígenas.

Finalmente, estas normas quedaron en un proyecto debido a las críticas de numerosos representantes corporativos que consideraban su contenido impreciso e inexacto.

2.2.5 Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.

La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ante la preocupación existente por la incidencia de las actividades empresariales en los derechos humanos y la falta de claridad acerca de que responsabilidades tenían las empresas respecto a los mismos, en el año 2005 creó la figura del “Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas” (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

El secretario general, Kofi Annan, eligió para cumplir este mandato a John G. Ruggie, catedrático de Derechos Humanos y Asuntos Internacionales de la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard. Las labores principales de su mandato consistían en diagnosticar normas uniformes sobre la responsabilidad de las empresas en el campo de los derechos humanos, establecer la función de los Estados, elaborar herramientas para evaluar las repercusiones de las actividades empresariales en los derechos humanos y recopilar las buenas prácticas de los Estados y las empresas.

Fue un largo proceso de investigación y consultas en las que se reunió con representantes de gobiernos, empresas, sociedad civil, etc. que habían visto vulnerados sus derechos por las actividades de las empresas. De esta forma, en 2008 John Ruggie presentó ante el Consejo de Derechos Humanos el marco “proteger, respetar y remediar” que tuvo una buena acogida, culminando dicho proceso en junio de 2011 con la publicación del informe “Principios rectores de Naciones Unidas sobre el marco para proteger, respetar y remediar”, también conocido como Marco Ruggie.

Estos principios suponen una guía para los Estados y empresas orientándoles en la forma en que deben establecer sus normas y políticas en función de las responsabilidades y deberes que tienen respecto a los derechos humanos. Son una norma de aplicación mundial, es decir, que se aplica a todos los Estados y empresas independientemente de su tamaño, sector, localización, propiedad y estructura, que no crea obligaciones jurídicas nuevas sino que aclara normas internacionales de los derechos humanos, que si pueden ser jurídicamente vinculantes para los Estados (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

En este sentido, la obligación de proteger los derechos humanos por parte de los Estados, aparte de considerarse una expectativa, la mayoría de las veces es una obligación contraída a partir de la ratificación de tratados internacionales de derechos humanos de carácter vinculante. Del mismo modo, la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas suele ser recogida por la legislación nacional aplicable a las empresas y estos instrumentos sí que son vinculantes para las empresas.

En el cuadro 2.2 se muestra el modelo que plantean los Principios Rectores.

Por tanto, y según Naciones Unidas (2014), el Marco Ruggie establece tres pilares fundamentales:

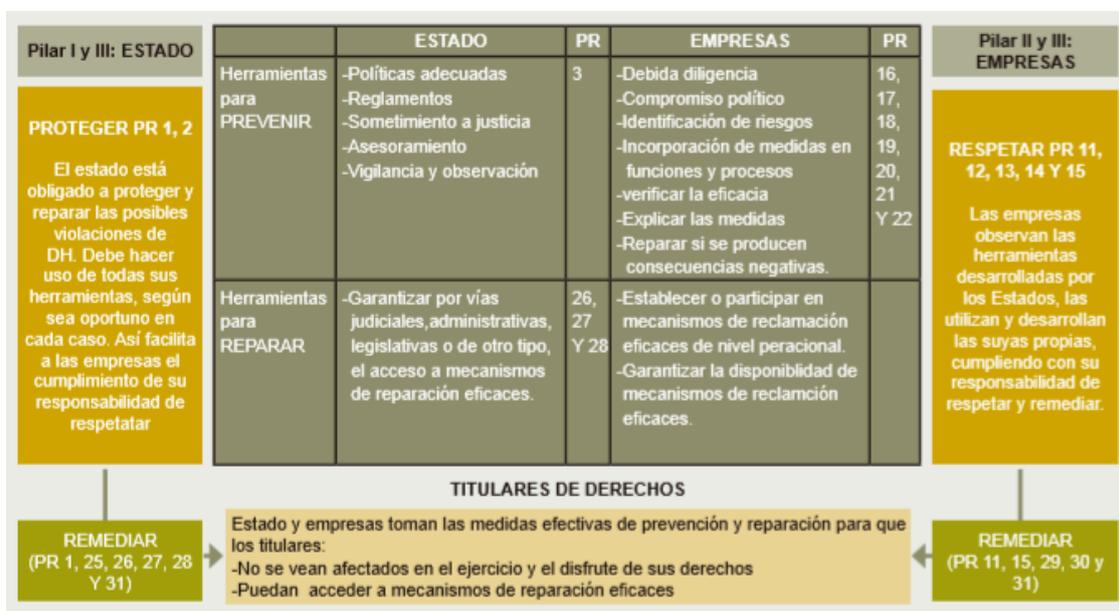
I. El deber de los Estados de proteger los derechos humanos

Significa que los Estados deben tomar las medidas necesarias para prevenir, castigar y remediar los abusos a los derechos humanos a través de políticas adecuadas.

Esto quiere decir que, aunque los Estados no son responsables directos de los abusos que pueden cometer las empresas sobre los derechos humanos, si se produce una violación de derechos los Estados no estarían cumpliendo con sus obligaciones si no se responsabilizan de

los daños causados y adoptan medidas para prevenir futuras violaciones.

Cuadro 2.2.- Modelo que establecen los Principios Rectores



Fuente: Carneiro Freire et al. (2014, p.13)

II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Significa que las empresas deben abstenerse de vulnerar los derechos humanos de terceros, haciendo frente a los impactos negativos que de sus actividades se deriven, independientemente de su tamaño, sector o localización.

Para ello, las empresas deben disponer de políticas y métodos que las permitan prevenir y reducir las consecuencias negativas, dando a conocer su compromiso con el respeto de los derechos humanos a través de la debida diligencia.

En el Marco Ruggie la debida diligencia hace alusión a la adopción de todas aquellas medidas necesarias para evitar, reducir y responder de las consecuencias negativas que las actividades empresariales hayan podido provocar en los derechos humanos de trabajadores o personas terceras.

III. El acceso a mecanismos de reparación.

Es un complemento a la responsabilidad de los Estados y las empresas de mitigar las consecuencias negativas de los abusos a los derechos humanos.

Supone que el Estado, ante una violación de derechos humanos, debe actuar dando acceso a mecanismos de reparación eficaces, ya sea a través de vías judiciales, administrativas o legislativas, que proporcionen una solución al daño provocado y eviten riesgos para las víctimas.

Estos mecanismos de reparación pueden ser de muy distintas formas: disculpas públicas, rehabilitación, restitución, sanciones penales o administrativas, compensaciones o indemnizaciones económicas, etc. (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

Este principio no sólo se atribuye al Estado sino también a las empresas, que ante un abuso de derechos humanos, puede ofrecer una reparación directa al afectado o cooperar con otros mecanismos de reparación estatales.

El informe Ruggie contiene 31 principios que se dividen en principios fundamentales y principios operativos. En el anexo A.4 se muestra un resumen de los mismos.

Por otro lado, en 2011 el Consejo de Derechos Humanos creó el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, compuesto por cinco expertos independientes y cuyo objetivo era, entre otras cosas, promover la efectiva aplicación de los principios rectores, promover las buenas prácticas, realizar visitas a los países, investigar nuevas alternativas a los mecanismos de reparación, etc.

Así mismo, en dicha resolución se creó también un Foro de derechos humanos y empresas dirigido por el Grupo de Trabajo, abierto a la participación de todos los interesados ya sean Estados, empresas, sociedad civil, sindicatos,

etc. y que se ocupa de estudiar las tendencias y los problemas de aplicación de los principios rectores.

2.2.6 ¿Carácter vinculante o *soft law*?

El enorme poder del que gozan las empresas multinacionales en la actualidad debido a la globalización y la expansión de las políticas neoliberales, supone que las mismas gocen, según Hernández Zubizarreta (2016), de un alto grado de impunidad en sus actuaciones. Los derechos de las mismas estarían regulados por un ordenamiento jurídico global basado en reglas imperativas, coercitivas y ejecutivas, mientras que sus obligaciones vendrían reglamentadas en instrumentos jurídicos no vinculantes, voluntarios o sin exigibilidad jurídica.

De este modo, los derechos sociales, medioambientales y laborales se ven desplazados hacia sistemas de regulación no normativos, articulados por Estados que no disponen de una normativa capaz de hacer frente al poder de estas empresas, y donde se situaría la responsabilidad social corporativa o los códigos de conducta, que no son más que una forma de derecho blanco o *soft law*.

Según Hernández Zubizarreta (2012a), existe un control normativo muy desigual de las empresas multinacionales, en el sentido de que sus derechos son amparados por lo que dicho autor denomina, Derecho Corporativo Global o *lex mercatoria*, esto es, “la utilización de usos y costumbres internacionales, las normas de los estados nacionales y el conjunto de contratos, reglas de comercio e inversiones de carácter multilateral, regional y bilateral, así como las decisiones de los tribunales arbitrales y el Sistema de Solución de Diferencias de la Organización Mundial del Comercio” (Hernández Zubizarreta, 2012b, p.135). Mientras que sus derechos son regulados por sistemas nacionales desregulados y privatizados como consecuencia de la vinculación político-económica existente entre las empresas multinacionales y los estados.

Por otro lado, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos no dispone de mecanismos apropiados para reclamar responsabilidad a las empresas multinacionales, debido a la falta de recursos financieros y humanos para acceder a mecanismos de tutela o para recibir denuncias contra las empresas. Esto se manifiesta en la adopción de numerosas iniciativas por parte de los organismos internacionales, tales como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, las Líneas directrices para Empresas Transnacionales de la OCDE o los Principios Rectores de Ruggie, sin ningún carácter vinculante para las empresas.

Esto significa que las empresas multinacionales se comprometen a respetar ciertas pautas sociales y ambientales, pero no vienen impuestas por normas imperativas ni se prevén mecanismos de sanción en caso de incumplimiento. De ahí que, tal y como se menciona en apartados anteriores, la responsabilidad social de las empresas multinacionales venga delimitada por la voluntariedad, la unilateralidad, la autorregulación y la no exigibilidad jurídica y no se cumpla fehacientemente la protección de los derechos humanos (Belloso Martín, 2013).

A pesar de ello, en 2014, Naciones Unidas aprobaba la resolución 26/9 referente a la elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante para las empresas transnacionales en relación con los derechos humanos. Este instrumento pretendía conseguir una mejor protección de los derechos humanos, estableciendo un grupo de trabajo intergubernamental cuyo propósito debía ser crear un instrumento jurídico vinculante que regulara las actividades de las empresas multinacionales (Solanes Corella, 2016).

Sin embargo, todavía hoy en día la creación de este instrumento se encuentra en negociaciones, pues se enfrenta a la negativa de las empresas multinacionales para su aprobación que no están dispuestas a ser controladas externamente, y al bloqueo por parte de ciertos Estados centrales y lobbies empresariales (González *et al.*, 2017).

2.3 Impacto de las empresas multinacionales en derechos humanos

A continuación se va a realizar, tras una breve introducción, una exposición de las principales herramientas con las que cuentan las empresas para valorar el impacto que sus actividades generan en los derechos humanos.

2.3.1 Introducción

Tal y como venimos anunciando, las actividades de las empresas multinacionales influyen, positiva o negativamente, en la práctica de los derechos humanos. En este sentido, la totalidad de los derechos humanos pueden verse afectados por estas actividades. Especial atención presentan los derechos humanos de las personas que forman parte de un grupo específico de la población, tales como mujeres, niños, minorías étnicas o religiosas, personas con discapacidad, etc.

Los tratados internacionales no establecen ninguna obligación legal directa sobre las empresas en relación al respeto de los derechos humanos, sino que la regulación a la que deben someterse viene fijada por el ordenamiento jurídico de los distintos Estados en los que desarrollan sus actividades. En muchas ocasiones esta normativa nacional no recoge leyes que obliguen a las empresas a respetar los derechos humanos, sin embargo esto no implica que las empresas puedan eludir su responsabilidad en esta materia (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

En el cuadro 2.3 se muestra una relación de derechos que, por sus rasgos característicos, pueden ser infringidos o afectados en las empresas.

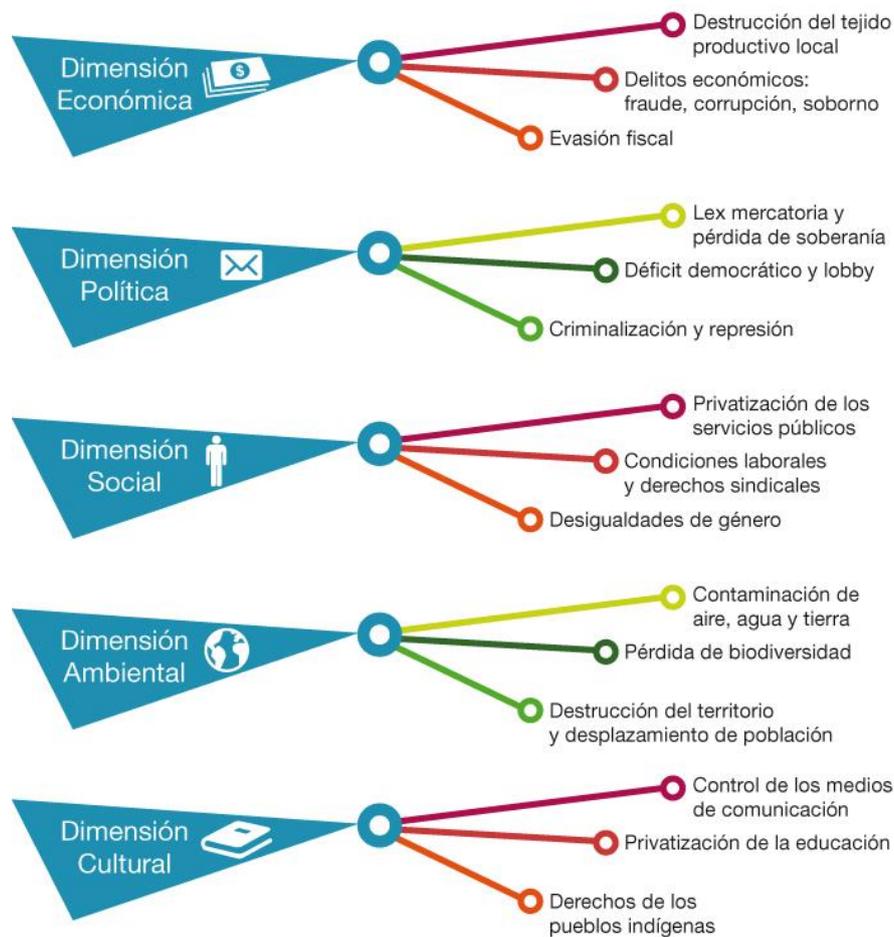
Del mismo modo, el Observatorio de Multinacionales de América Latina (OMAL) clasifica los efectos de las operaciones de las empresas transnacionales en cinco dimensiones fundamentales, que a su vez se dividen en diferentes tipos de impactos, tal y como se muestra en el cuadro 2.4.

Cuadro 2.3.- Relación de derechos afectados

ÁMBITOS	DERECHOS VULNERADOS
Relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a condiciones de trabajo favorables y derecho al trabajo • Prohibición del trabajo infantil • No discriminación e igual remuneración • Libertad religiosa • Libertad de asociación • Derecho de huelga y a la negociación colectiva/Libertad de asociación • Derecho a una remuneración justa • Derecho a vacaciones pagadas
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Erradicación del trabajo forzoso • Derecho a la vida y a la libertad de la persona • Libertad de pensamiento • Libertad de opinión y de expresión
Salud y medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho un entorno limpio • Derecho a la salud • Derecho a un suministro adecuado de agua • Derecho a un estándar de vida adecuado para la salud
Economía y propiedad	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de residencia • Derecho a la vivienda • Derecho a un nivel de vida adecuado • Derecho a la vida privada
Educación e infancia	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la educación • Derechos de los niños
Políticos	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a participar en asuntos públicos

Fuente: Elaboración propia a partir de Carneiro Freire et al. (2014, p.25)

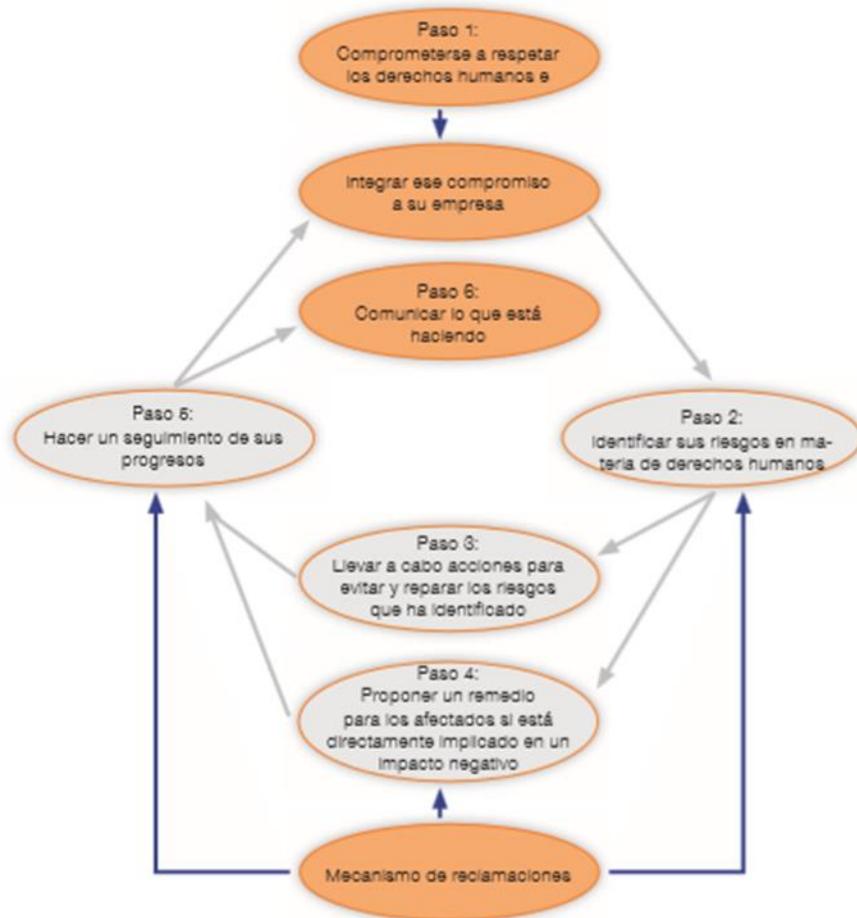
Cuadro 2.4.- Dimensiones e impactos de multinacionales



Fuente: OMAL (2013)

Por otro lado, La Comisión Europea en la Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas estableció seis pasos que las empresas deberían seguir para evitar que sus actividades tuvieran un impacto negativo sobre los derechos humanos. Para ello la empresa debería comprometerse e integrar ese compromiso en la política de la empresa, analizando los riesgos y evitando su producción, así como el desarrollo de mecanismos de reparación eficaces, tal y como se muestra en el cuadro 2.5.

Cuadro 2.5.- Pasos para respetar los derechos humanos en las empresas



Fuente: Comisión Europea (2012, p.6)

Por otro lado, y en relación con el segundo pilar fundamental en que se basan los principios rectores de Ruggie, esto es, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, las empresas deben, según el principio rector número 15:

- Asumir un compromiso político de respetar los derechos humanos.
- Llevar a cabo un proceso de evaluación de riesgos.
- Instaurar procesos de reparación eficaces.

A esta segunda cuestión se le denomina diligencia debida. La diligencia debida supone un proceso mediante el cual las empresas identifican, detectan y previenen las consecuencias que sobre los derechos humanos pueden tener sus actividades (Naciones Unidas, 2014).

Para que una empresa actúe con diligencia debida debe, según los principios rectores, identificar y evaluar las consecuencias de sus operaciones tanto desde el punto de vista interno como externo; integrar los resultados de las evaluaciones en sus procesos internos; hacer un seguimiento de la eficacia de sus medidas; comunicar al exterior las medidas que han adoptado, así como reparar aquellos efectos negativos que hayan podido provocar.

En definitiva, para que las empresas puedan desarrollar un proceso eficaz de debida diligencia en cuestión de derechos humanos es necesario que dispongan de datos fiables sobre el impacto que sus actividades producen en el ejercicio de esos derechos, y para ello existen numerosas herramientas (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

A pesar de que no todas las herramientas de valoración de riesgos e impactos de las actividades empresariales en los derechos humanos son válidas para todas las empresas, algunas de las más importantes se desarrollan a continuación.

2.3.2 Guía online de formación de la Red Española del Pacto Mundial

En junio de 2015 la Red Española del Pacto Mundial desarrolló estas dos herramientas para que las empresas integraran en su modelo de negocio los derechos humanos. Están basados en los principios del Pacto Mundial, en la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en los principios rectores de John Ruggie (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

El primero de estos recursos, la guía online, sirve para la aplicación de los principios rectores, basándose en distintos niveles de aplicación según las características concretas de cada empresa y ofreciendo una identificación de los impactos tanto positivos como negativos.

Esta guía online ha sido confeccionada a partir de la colaboración de diversas empresas españolas, entre las que destacan: Enagás, Inditex, Gas Natural, Endesa, Mango, Mapfre, Repsol, Iberdrola, etc.

Respecto al paquete de formación multimedia, es una herramienta interactiva destinada a la incorporación de los derechos humanos en la cultura de empresa, facilitando la sensibilización de los empleados y la concienciación del papel que tienen en el ejercicio de los derechos humanos (Pacto Mundial, 2015).

2.3.3 Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos (HRCA)

Se trata de una herramienta informática interactiva creada por el programa Business & Human Right del Instituto Danés para los Derechos Humanos en 1999 con la finalidad de detectar violaciones de derechos humanos provocadas por las actividades de las empresas (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

Este recurso se ejecuta a partir de una base de datos formada por más de 350 preguntas y 1000 indicadores de derechos humanos, desarrollados a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de 1966 y más de 80 tratados relacionados con esta materia.

Tiene una versión en español denominada “Quick Check” fruto de la colaboración entre el programa Human Rights & Business, la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE) y el Programa de Empresa y Derechos Humanos de la Escuela de Cultura y Paz de la Universidad Autónoma de Barcelona (Danish Institute for Human Right, 2006).

Esta versión contiene un 10% de todas las preguntas incluidas en la base de datos general y cuenta con 28 preguntas principales a las que corresponden 240 indicadores, relacionadas con temas esenciales de derechos humanos que la empresas deben tener en cuenta en la realización de sus actividades, como las prácticas laborales, el impacto en la comunidad y la gestión de la cadena de suministro.

En cada pregunta hay una descripción de la misma, referencias a la legislación internacional y una serie de indicadores con unas casillas de respuesta predeterminada (Sí, No, M/A = necesario prestar más atención, N/A = no aplicable y Sin info = se desconoce).

Con ello lo que se pretende es comprobar si las empresas cumplen o no con las preguntas principales, ayudándolas a gestionar los problemas reales a los que se enfrentan.

2.3.4 Guía de Evaluación y Gestión de Impactos (EGIDH)

Se trata de un recurso dirigido a cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño, sector o localización, interesada en un asesoramiento sobre cómo identificar y evaluar los impactos que sus actividades comerciales pueden tener en los derechos humanos.

Fue creada en 2010 por el Foro de Líderes Empresariales y la Corporación Financiera Internacional del grupo Banco Mundial, en colaboración con la Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

La Guía ofrece una orientación sobre cómo evaluar y gestionar los impactos negativos de sus actividades a las empresas, a través de un itinerario secuencial dividido en siete etapas, tal y como se muestra en el cuadro 2.6.

Cuadro 2.6.- Etapas EGIDH



Fuente: Abrahams et al. (2010, p.12)

2.3.5 Guía de Evaluación de Impacto sobre Derechos Humanos (EIDH)

La Guía de Evaluación de Impacto sobre Derechos Humanos fue elaborada por NomoGaia, una organización de investigación que estudia el papel de las empresas en la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, en 2012 (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

Dicha guía está dividida en cuatro fases:

- Una primera fase de información general, en la que se analiza el contexto y los datos generales de la empresa.
- Una segunda fase de catálogo de derechos humanos, en la que se prepara y analiza temas especiales.
- Una tercera fase de verificación y valoración, en la que se califica el alcance de los impactos sobre los derechos humanos.

- Una cuarta fase de implementación, se hacen recomendaciones para mitigar los impactos, se monitorea y se hace un seguimiento.

Además, esta guía se complementa con catálogos interactivos en los que se incluyen distintos contextos relacionados con una puntuación que evalúa la medida en que se protegen los derechos.

Los proyectos de las empresas se miden según la intensidad, la dirección y la extensión del efecto que esa actividad pueda tener en los derechos humanos. El programa los ordena siguiendo un sistema de puntuación que va de negativo (-25) a positivo (+25) y a través de un código de color inspirado en los semáforos.

2.3.6 Todo Derecho (Getting it Right)

Esta guía fue elaborada en 2008 por la organización Derechos y Democracia para analizar el impacto de las inversiones privadas extranjeras en los derechos humanos. Lo que llama la atención de esta guía es que no está dirigida a las empresas sino a las comunidades locales a las que les afectan las actividades de estas empresas (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

Se divide en seis fases que a su vez están subdivididas en etapas. Estas fases son:

A. Preparación del estudio.

- Etapa 1. Examen preliminar del proyecto de inversión extranjera.
- Etapa 2. Creación del equipo de evaluación.
- Etapa 3. Identificación de los interesados.
- Etapa 4. Protegerse y proteger al equipo.
- Etapa 5. Primer encuentro con la comunidad.
- Etapa 6. Establecer los objetivos de la evaluación.
- Etapa 7. Determinar cómo se reunirá la información.
- Etapa 8. Elaboración de un plan de trabajo y presupuesto.

- Etapa 9. Ponerse en contacto con interesados seleccionados.

B. Marco jurídico

- Etapa 10. ¿Qué se sabe sobre el país?
- Etapa 11. ¿Qué se sabe sobre la compañía?
- Etapa 12. Establecer el marco jurídico que rige el proyecto de inversión.

C. Adaptación de la guía

- Etapa 13. Selección de derechos humanos.
- Etapa 14. Selección de las preguntas.

D. Proceso de investigación

- Etapa 15. La comunidad y los derechos humanos.
- Etapa 16. El gobierno y el contexto nacional de derechos humanos.
- Etapa 17. La compañía y los derechos humanos.
- Etapa 18. Inventario de la información.
- Etapa 19. Verificar la veracidad de la información.
- Etapa 20. Elaborar las recomendaciones preliminares.

E. Análisis e informe

- Etapa 21. Análisis de las conclusiones.
- Etapa 22. Desarrollo de un proyecto de informe con conclusiones.
- Etapa 23. Hacer circular el proyecto de informe para obtener comentarios.
- Etapa 24. Finalización del informe.

F. Compromiso, vigilancia y seguimiento

- Etapa 25. Iniciar acciones futuras.

En todas las etapas se proporciona información e informes que permiten llevar a cabo una evaluación por parte de las comunidades afectadas.

La finalidad última de estas herramientas, que según Giner (2008) son atractivas en la teoría y beneficiosas en la práctica, es la forma en que los

directivos de las empresas multinacionales las ponen en práctica en la realidad y las utilizan para comprometerse con el respeto de los derechos humanos en sus actividades.

Sin embargo, estas herramientas son bastante recientes y es difícil saber con exactitud los pasos que debe llevar a cabo la empresa para evaluar el impacto de sus actividades; así pues, se considera que para que estas evaluaciones sean eficaces deben, por un lado, adaptarse a los proyectos concretos y por otro, desarrollarse con sinceridad y honestidad, persiguiendo el objetivo de lograr justicia. Así mismo, cada proceso de evaluación dependerá del contexto en el que se desarrolle, esto es, de las circunstancias empresariales, su localización, etc. (Giner, 2008).

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE CASOS

En este último capítulo se realiza una breve exposición, especialmente en forma de crítica, de algunos casos en los que las empresas multinacionales han vulnerado los derechos humanos con sus actuaciones.

3.1 Introducción

Cada vez es más frecuente escuchar en las noticias que una determinada empresa multinacional viola los derechos fundamentales de sus trabajadores o vulnera el entorno medioambiental en busca de recursos naturales valiosos; y sin embargo, no se toman medidas para terminar con estas malas prácticas.

Las grandes corporaciones se amparan en el papel económico e influencia política que ostentan en la economía mundial, pues controlan la mayoría de los sectores estratégicos, beneficiándose de marcos normativos confeccionados al servicio de sus intereses.

En este sentido, los derechos de las empresas multinacionales son regulados a través de reglas de comercio o inversiones que se caracterizan por la imperatividad, la coercitividad y la ejecutividad; mientras que sus obligaciones están sometidas al derecho internacional de los derechos humanos y la responsabilidad social corporativa que se define como voluntaria, unilateral, autorregulable y sin exigibilidad jurídica (García-Torres, 2018).

De este modo, empresas como Wal-Mart, Shell y Exxon Mobil tienen unos ingresos anuales superiores al Producto Interior Bruto (PIB) de países como Sudáfrica o Venezuela, o Telefónica y Repsol, unos volúmenes de ventas que duplican el PIB de Bolivia y Honduras. Pero no sólo es el poder económico sino también el poder político, que obtienen de los Estados nacionales a través de sus influencias, y las presiones sobre organizaciones internacionales, lo que las permite conformar políticas y legislaciones propicias a sus intereses.

En este contexto de internacionalización de los negocios es donde se producen las violaciones de los derechos humanos y los impactos socio ambientales que denuncian muchas organizaciones no gubernamentales y movimientos sociales del mundo, pues estas empresas más que contribuir a mejorar la calidad de vida han provocado numerosas consecuencias negativas sobre las comunidades locales y el medio ambiente (García-Torres, 2018).

Sin embargo, en algunas ocasiones las empresas multinacionales también provocan impactos positivos con sus actuaciones. Ejemplo de ello lo encontramos en el cuadro 3.1, donde se detallan algunas situaciones en las que las empresas multinacionales compatibilizan sus actividades empresariales con el respeto de los derechos humanos.

Cuadro 3.1.- Ejemplos de impactos positivos

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^a.

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^b.

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 billetes al Gobierno central por vulnerar los derechos humanos^c.

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'^d.

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^e.

Fuente: Isea Silva (2011, p.14)

A continuación se analizan diferentes casos de violaciones de derechos humanos por parte de empresas transnacionales, agrupados en función de la

clase de derecho al que se agrede. En el anexo A1.2 se recoge una clasificación de los derechos humanos en atención al orden histórico de aparición.

3.2 Vulneración de derechos económicos y sociales

Se consideran derechos económicos y sociales el derecho a un trabajo digno, a unas condiciones de trabajo satisfactorias, a tener salud y seguridad en el puesto de trabajo, a fundar sindicatos, a la huelga, a la protección de la familia, etc.

Algunos casos de violación de esta clase de derechos por parte de las empresas multinacionales son:

3.2.1 El caso Nestlé en Colombia

Nestlé, empresa multinacional de origen suizo, opera en Colombia a través de diferentes filiales desde finales del siglo XIX. En concreto, en 1944 dicha multinacional fundó junto con Borden Inc., la Compañía Colombiana de Alimentos Lácteos (CICOLAC S.A, en lo sucesivo) y creó su primera fábrica en Bugalagrande.

El conflicto armado que tiene lugar en Colombia desde hace algunos años provoca que la situación económica, política y social no sea muy proclive al progreso, de hecho, es uno de los países con las mayores tasas de asesinato y vulneración de los derechos humanos (Centro Europa- Tercer Mundo, en lo sucesivo CETIM, 2003).

En primer lugar, la denuncia que hacen organizaciones sociales y asociaciones es en relación con la importación de leche en polvo en condiciones de baja calidad e incluso en malas condiciones, siendo la corporación más importante del sector lechero colombiano.

Criticar la importación de leche en polvo más barata o de café de otros países como Perú o Vietnam, pudiendo a haberse dedicado a la producción nacional de la misma y con ello haber contribuido al desarrollo económico de la región. Igualmente con esta reducción de los costes, ha intentado reducir salarios y prestaciones sociales apostando por contrataciones temporales y en malas condiciones, poniendo en peligro los derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a la salud o a la educación.

Del mismo modo, según CETIM (2003), Nestlé ha vulnerado reiteradamente la legislación colombiana pues ha utilizado materias primas contaminadas o caducadas para fabricar sus productos, vulnerando el derecho a la salud de todos los consumidores, cuando el Instituto Colombiano de Agricultura había prohibido la importación, entre otros, de productos lácteos.

Así mismo, también se puso de manifiesto la violación del derecho medioambiental por parte de su filial CICOLAC S.A, que provocaba la contaminación de las aguas del río Guatapurí como consecuencia de la producción de desechos y aguas negras, poniendo en peligro su utilización por la población.

Sin embargo, lo que más ha llamado la atención de la multinacional suiza en Colombia es la vulneración de los derechos laborales y sindicales por parte de su empresa filial. La controversia se suscita a partir del vencimiento del convenio colectivo existente en la empresa en el año 2002. Mientras que los sindicatos pedían unas nuevas condiciones a la empresa, esta quería firmar un nuevo convenio totalmente distinto eliminando determinados derechos de los trabajadores. Ante esta situación, el sindicato propuso el establecimiento de una huelga; sin embargo, ante las presiones y amenazas por parte de la empresa a los líderes sindicales, la misma no se llevó a cabo. La multinacional amenaza con clausurar la fábrica si los trabajadores no aceptaban el nuevo convenio.

Este relato pone de manifiesto como la empresa multinacional ejerce una importante presión sobre los trabajadores, vulnerando sus derechos sindicales, con el objetivo de que acepten las condiciones más satisfactorias para sus intereses. Del mismo modo, la filial de Nestlé en Colombia ha sido denunciada por la persecución de líderes sindicales, e incluso de estar involucrada en el asesinato de uno de ellos en el año 2005 (Islas, 2012).

Todas estas situaciones contradicen lo que la empresa afirma en sus informes, ya que, concretamente respecto a sus fábricas en Colombia, manifiestan estar comprometidos con la situación de conflicto civil que se vive, así como estar orgullosos de la posición de su empresa respecto a la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, presumiendo de que el 60% de sus trabajadores están sindicalizados, y que protegen a los líderes sindicales y a sus trabajadores de las fuerzas paramilitares (Nestlé, 2006).

En este contexto, la Asociación americana de juristas y el CETIM han requerido a la Subcomisión para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos que exija, tanto al gobierno colombiano que ejerza su responsabilidad de respetar y hacer respetar los derechos humanos, la legislación internacional y la legislación nacional por parte de las empresas multinacionales que desarrollan sus actividades en su territorio, como al gobierno de Suiza que vigile el comportamiento de sus empresas en el extranjero, sobre todo en relación a las violación de los derechos humanos (CETIM, 2003).

3.2.2 Pescanova y el sector acuícola en Nicaragua

La empresa multinacional Pescanova se dedica al sector de la pesca desde los años 60, siendo una de las primeras empresas del mundo en este sector. Se caracteriza por utilizar una pesca industrial intensiva, siendo pionera en la utilización de la tecnología del congelado del pescado en alta mar, dentro

del propio barco, lo que le ha llevado a expandirse por otros países (Carrión *et al.*, 2012).

Su llegada a Nicaragua se produjo en el año 2002 mediante la compra de la empresa Ultracongelados Antártida S.A, siendo esta última además propietaria de una parte de la empresa nicaragüense de producción de camarones Serviconsa. En el año 2006, compró otra parte de Serviconsa y el Grupo Camanica, adquiriendo más del 30% de la superficie dedicada a la producción, lo que demuestra el gran peso de esta empresa en el país.

Su expansión al mercado de esta zona de América Latina se produjo gracias a las ayudas del gobierno español al mercado acuícola, así como a las exenciones impositivas y las garantías jurídicas que otorgaron las autoridades nicaragüenses a la empresa transnacional.

Antes de la llegada de Pescanova a Nicaragua, el mercado de producción de camarón ya existía en este país, en concreto, ya desde los años 80 las cooperativas locales desarrollaban la acuicultura de tipo extensivo. Sin embargo, el huracán Mitch en 1998 provocó una situación devastadora para estos pescadores locales, que tuvieron que endeudarse para poder seguir subsistiendo.

El capital fue aportado por empresas de Pescanova, que concedieron créditos a las pequeñas cooperativas locales con la condición de una reconversión del sector a una explotación más extensiva y dedicada a la exportación. Sin embargo, estas pequeñas empresas locales no pudieron hacer frente a las deudas, y finalmente fueron adquiridas por la multinacional (Carrión *et al.*, 2012).

Este tipo de empresas del sector camaronero también produce efectos negativos con sus actuaciones, ya que realizan una explotación de tipo intensivo con el objetivo de sacar el máximo beneficio posible. Estos impactos no son solo medioambientales sino también sociales y laborales.

En primer lugar, la explotación del camarón por la empresa multinacional provoca el desplazamiento de los pescadores locales que desarrollan un tipo de pesca y cultivo tradicional, que no pueden competir con los volúmenes de producción y exportación de la transnacional, ya que existe un modelo productivo destinado al comercio internacional. Así mismo, la adquisición por parte de la misma de granjas y superficies de pesca ha reducido el acceso de los pescadores a la costa provocando situaciones de conflicto y tensión.

Por otro lado, existe el impacto medioambiental, producido por la deposición de residuos o sustancias químicas de las fábricas en las aguas provocando malos olores que afectan a la población local.

En cuanto a los derechos laborales y sindicales, pese a que se prometía la creación de numerosos puestos de trabajo con la llegada de Pescanova al país, lo cierto es que los puestos de trabajo que se crearon eran temporales y precarios y dependían de si la temporada era alta o baja. Además, existía una discriminación en función de si el trabajador era temporal o no, ya que estos últimos tenían jornadas de 12 horas sin descanso semanal, el salario dependía de la producción lograda y no de las horas de trabajo realizadas y no tenían derecho al cobro de las horas extras.

Igualmente, no se reconocía la libertad de organización sindical y si algún trabajador quería formar o afiliarse a un sindicato se le amenazaba con el despido. Tampoco se cumplían con las normas de seguridad y salud en el puesto de trabajo, ya que eran obligados a trabajar en condiciones de peligrosidad, obstaculizando las inspecciones de trabajo (Carrión *et al.*, 2012).

En definitiva, el caso de Pescanova en Nicaragua es otro ejemplo de cómo las actuaciones de una empresa multinacional más que favorecer y ayudar al desarrollo económico y reducción de la pobreza en un país poco desarrollado produce todo lo contrario: desplazamiento de pescadores tradicionales, acaparamiento de la propiedad de zonas de producción acuícola perjudicando la subsistencia de la población local, destrucción del ecosistema a través de

vertido de contaminantes en los esteros, etc.; y todo ello en aras de un acuerdo de asociación entre la Unión Europea y Centroamérica que más que resolver los problemas de los trabajadores y personas afectadas por la actuación de estas empresas, facilitan su actuación creando una zona de libre comercio entre ambas regiones (Maestre, 2010).

3.3 Vulneración de derechos colectivos y de los pueblos

En este grupo se incluirían el derecho a un medioambiente saludable, derecho a la paz, a participar en el desarrollo social y cultural o el derecho de los pueblos indígenas a mantener y desarrollar sus culturas y formas de vida específicas.

3.3.1 Construcción del complejo hidroeléctrico Renace por Grupo ACS

El proyecto Renace, que afecta a un tramo de 30 kilómetros del lecho del río Cahabón en el departamento de Alta Verapaz, supone el complejo hidroeléctrico más importante de Guatemala. Su construcción se realiza por Grupo Cobra, empresa perteneciente al Grupo ACS, multinacional española que presta sus servicios a Corporación Multi-Inversiones, empresa guatemalteca adjudicataria de la concesión y promotora del proyecto.

La explotación hidroeléctrica se ha convertido en uno de los negocios más rentables en esta zona como consecuencia de las reformas políticas de los últimos años, que van desde la liberalización del mercado, la privatización del sector eléctrico o la aprobación de la Ley de Incentivos para el Desarrollo de Proyectos en Energías Renovables en 2003, que establece un régimen de deducciones e incentivos económicos muy interesante (García-Torres, 2018).

Sin embargo, la situación existente en este país es muy desigual, pues a pesar de encontrarse allí los proyectos hidroeléctricos que más energía generan, son los que menos coberturas eléctricas poseen y solo uno de cada tres hogares cuenta con luz. Esto se produce porque estos proyectos no están

destinados a suministrar un servicio a la comunidad local sino a su exportación internacional.

Algunos de los efectos socio ecológicos que se pueden destacar son, por un lado, la reducción del agua como resultado de su captación por parte de las plantas hidroeléctricas, que afectan no solo a la biodiversidad sino también al abastecimiento por parte de las comunidades locales. Por otro lado, la calidad de la misma se ve mermada debido a la contaminación vertida en el río por las plantas hidroeléctricas. Así mismo, la construcción de la infraestructura ha dado lugar a la cimentación de carreteras y túneles, lo que conlleva un proceso de deforestación y de privatización de las tierras (García-Torres, 2018).

Por otro lado, se piensa que el proyecto se llevó a cabo sin la realización de un ejercicio de consulta libre e informada a las comunidades indígenas tal y como exige el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales ratificado por Guatemala, haciendo pasar por tales consultas la realización de unas encuestas obtenidas a base de coacciones y malas prácticas (Greenpeace, 2018).

Además, se denunciado otro tipo de prácticas irregulares relacionadas con el acceso a las tierras como el incumplimiento de pagos, invasión de propiedades e incluso intimidaciones o amenazas ante la negativa de venta de los terrenos. También procesos de persecución y acoso, amenazas de muerte e incluso agresiones con armas de fuego contra quienes se oponen a la construcción de dicho proyecto.

En este contexto, la organización Alianza por la Solidaridad transmitió sus impresiones a la empresa multinacional, Grupo ACS, y la misma negó su responsabilidad alegando que la misma debería recaer sobre la empresa guatemalteca que fue la que la contrató (Greenpeace, 2018).

Todos estos hechos expuestos se contraponen a lo que la empresa se compromete en relación con el respeto de los derechos humanos. Por ejemplo,

según el informe del Observatorio de RSC (2015), ACS se compromete en su Código de Conducta a cumplir la normativa internacional en materia de derechos humanos, y sin embargo, en este caso estaría violando tanto el derecho de acceso al agua como los derechos colectivos de los pueblos indígenas de Guatemala. Por otro lado, se critica la falta de información en su informe de RSC acerca de este proyecto, así como la no disposición de mecanismos tendentes a evaluar los posibles impactos negativos de sus operaciones.

Así mismo, se pone de manifiesto la debilidad del Estado de Guatemala que no garantiza derechos básicos como la electricidad o el acceso al agua, siendo el principal responsable de la vulneración del derecho a consultas del pueblo indígena. Pero no es el único responsable, ya que a pesar de que ACS elude su responsabilidad por considerarse una empresa subcontratada, lo cierto es que la misma está sujeta a la debida diligencia y con sus actuaciones ha provocado la vulneración de los citados derechos fundamentales, por lo que debe asumir su responsabilidad (Alianza por la Solidaridad, 2016).

3.3.2 Repsol y el proyecto de gas en Camisea

Perú es uno de los países de América Latina con más interés económico, debido a su excelente patrimonio biológico, especialmente sus reservas de minerales e hidrocarburos; de ahí la existencia de numerosos proyectos extractivos en esta zona.

En concreto, el proyecto de gas en Camisea supone el 95% de la extracción de gas natural de Perú, realizado sobre una superficie de más de un millón de hectáreas a través de plataformas de perforación, gasoductos y plantas de separación de gas, que amenazan la supervivencia de los pueblos indígenas que habitan allí (García-Torres, 2018).

La multinacional española Repsol participa en este proyecto no sólo como operadora sino también como inversionista y llevando a cabo operaciones de

exploración. Así mismo, cuenta con más de cuatrocientas estaciones de servicio y participa en el negocio de lubricantes, combustibles de aviación y asfaltos en el país; lo cual le ha llevado a convertirse una empresa con mucho poder económico.

Sin embargo, en la otra cara de la moneda, aparecen los efectos que este tipo operaciones extractivas acarrear en el medio en que se desarrollan. Por ejemplo, se produjeron derrames durante el proceso extractivo que provocaron la contaminación de suelos y ríos, o el acrecimiento del tráfico fluvial como consecuencia del aumento del tránsito por los ríos que provoca la desaparición de los peces.

Por otro lado, la construcción de las plataformas extractivas y gasoductos genera deforestación y acaban con la biodiversidad existente en esa zona, afectando al modo de vida de las comunidades locales que se dedicaban a la pesca y a la caza y que, con la aparición del trabajo asalariado y el mayor poder adquisitivo, abandonaron estos hábitos alimentarios.

Los efectos en los pueblos indígenas que viven en aislamiento también fueron visibles, ya que estos se caracterizan por tener una economía de autosuficiencia basada en la pesca, la caza y la recolección. Así mismo, fueron sometidos a numerosas enfermedades infecciosas, a las que no estaban acostumbrados, como resultado de estas prácticas extractivas (García-Torres, 2018).

Además, nuevamente han sido vulnerados los derechos de los pueblos indígenas a mantener sus culturas. En concreto, la comunidad matsigenka de Nuevo Mundo reivindica que la transnacional Repsol no ha llevado a cabo las consultas necesarias sobre la construcción de una nueva estación de extracción muy cerca de su poblado, tal y como obliga la legislación internacional de los derechos humanos.

No es la primera vez que Repsol es acusada de este tipo de prácticas, en otras ocasiones ha utilizado las firmas de asistencia que recogía durante talleres informativos o ha utilizado la presión o incluso la extorsión para obtener la aprobación del proyecto que deseaba realizar por parte de las comunidades locales.

Todas estas irregularidades generadas por Repsol confrontan con lo que la multinacional manifiesta en sus informes de sostenibilidad. En este sentido, y en referencia a su Política de relación con las comunidades, enuncia su compromiso con el respeto de los derechos de la población indígena, señalando a través del indicador G4-HR8 que no se han producido incidentes relacionados con la violación de los derechos de los mismos; manifestación que no se corresponde con la realidad (Observatorio de RSC, 2015).

Así mismo, en la memoria del año 2015 no han incluido ninguna referencia al proyecto de Camisea ni a las controversias en relación con el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades indígenas para la ampliación de la explotación de gas, dando lugar a una privación de información a las partes interesadas.

En conclusión, en este caso del proyecto de extracción de gas en Camisea, la multinacional vulnera, sin sanción, diferentes dimensiones de los derechos humanos. Por un lado, la dimensión económica a través de la violación de los derechos de propiedad de la tierra; por otro, la dimensión medioambiental en relación con la contaminación del agua, la tierra y la pérdida de la biodiversidad, y por último, la dimensión cultural con la violación de los derechos de los pueblos indígenas (Ramiro *et al.*, 2016).

CONCLUSIONES

Como consecuencia del proceso de globalización y la internacionalización de los mercados, las empresas multinacionales han adquirido un papel fundamental en el panorama económico global, llegando a controlar algunos de los sectores más importantes del comercio mundial. En este contexto, se ha creado un entramado político, económico, jurídico y social del que las empresas multinacionales han sido las principales favorecidas. De ahí, la existencia de un debate acerca del establecimiento y control vinculante de estas corporaciones en relación con el respeto de los derechos humanos.

En este sentido, es importante destacar que, en el ámbito de los derechos humanos, los instrumentos internacionales han llamado siempre a los Estados a protegerlos a través de distintos mecanismos normativos, y no es hasta finales del siglo XX cuando se insta a las empresas a adoptar un comportamiento éticamente responsable en sus actuaciones empresariales, dentro del ámbito de lo que conocemos como responsabilidad social corporativa.

Sin embargo, la responsabilidad social corporativa no ha conseguido impulsar de forma efectiva la protección de los derechos humanos por parte de estas empresas. Y es que, las mismas, han visto legitimada su actuación por un ordenamiento jurídico basado en normas, convenios y acuerdos que protegen sus derechos, mientras que el control de los impactos sociales, laborales, culturales o medioambientales que producen sus actividades recae sobre instrumentos que se caracterizan por la voluntariedad, la unilateralidad, la autorregulación y la no exigibilidad jurídica como es la responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta.

De esta manera, las empresas multinacionales apuestan por el llamado derecho blando o *soft law* como instrumento a través del cual se comprometen a cumplir con las normas internacionales de derechos humanos y evitan cualquier control jurídico. De hecho, ellas mismas son conscientes que el

respeto de los derechos humanos supone asegurar una posición positiva en el mercado, mejorando su reputación e incrementando la confianza de sus clientes, trabajadores y, en general, de todo su grupo de interés.

A pesar de ello, existe una contradicción entre el llamamiento que hacen las empresas al respeto de los derechos humanos y medioambientales en sus informes de responsabilidad social corporativa y su efectiva práctica empresarial, que busca la máxima creación de valor al mínimo coste sin importar si con ello se vulneran los derechos de terceros. Por ello, desde algunos movimientos sociales, sindicales y activistas se propone la creación de un Tratado internacional de los pueblos (Hernández Zubizarreta *et al.*, 2014) cuyo objetivo es el establecimiento de normas vinculantes para las empresas transnacionales y a través del cual se propone, entre otras cosas, la obligatoriedad de normas nacionales e internacionales, la regulación de obligaciones especiales para este tipo de empresas y la instauración de un centro encargado del control de estas grandes corporaciones.

Muchas han sido las recomendaciones formuladas por distintas organizaciones, ONG, juristas, etc. en relación con esta cuestión, y todas ellas coinciden en la necesidad de la creación de un tratado internacional vinculante en materia de empresas transnacionales y derechos humanos. Del mismo modo, cabe considerar que también sería importante una reformulación del papel de responsabilidad social corporativa en materia de derechos humanos, dotándola de obligatoriedad mediante la creación de códigos vinculantes que integren todas las normas internacionales existentes en materia de derechos humanos y, por otro lado, definir de forma clara las responsabilidades de los Estados cuando una empresa multinacional viola los derechos humanos, tanto por parte del Estado receptor como del Estado en el que se sitúa la sede de la empresa multinacional.

En definitiva, hay que seguir avanzando para mejorar los marcos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos y luchar

para acabar con estas situaciones de violaciones sistemáticas de los derechos humanos por parte de las empresas multinacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrahams, D. y Wyss, Y. (2010): "Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos (EGIDH)". Disponible en http://www.cofemersimir.gob.mx/expediente/14565/mir/34590/archivo/94860_0 [consulta: 12/06/2018].
- AECA - Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2004): Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa, AECA, Madrid.
- Alianza por la Solidaridad (2016): "Caso Renace-Cobra (ACS). La hidroeléctrica que destruye derechos en Guatemala". Disponible en <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/wp-content/uploads/Maq.-Tierra3.pdf> [consulta: 22/06/2018].
- Amnistía Internacional (2004): Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas. Hacia la responsabilidad legal". Editorial Amnistía Internacional. Disponible en https://observatoriosc.org/wp-content/uploads/2013/11/Normas_DDHH_UNU.pdf [consulta: 21/05/2018].
- Belloso Martín, N. (2013): "Algunos efectos perversos de la Globalización: Las empresas transnacionales y el deber de respeto de los estándares mínimos internacionales de derechos humanos". *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2, p 1-35. Disponible en <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/2649/2644> [consulta: 30/05/2018].
- Bowen, H. R. (1953): *Social responsibilities of the businessman*. New York, Harper.
- Calduch, R. (1991): "Relaciones Internacionales", Ediciones Ciencias Sociales, Madrid. Disponible en <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55159/lib1cap12.pdf> [consulta: 21/01/2018].
- Carrión, J.; Chantry, O.; Fernández, F.; Ortega, D.; Sales, A. y Vargas, M. (2012): "Impunidad S.A. Herramientas de reflexión sobre los "súper derechos" y los "súper poderes" del capital corporativo", Observatorio de la

Deuda en la Globalización. Disponible en https://www.tni.org/files/download/impunidad_sa.pdf [consulta: 30/06/2018].

Carneiro Freire, M.; Cordero Sanz, C.; Cordero Sanz, J. y Martín Hernando V. (2014): “El respeto de los derechos humanos en la práctica empresarial. Orientaciones para la debida diligencia”. Sustentia Innovación Social, Madrid. Disponible en <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/documentos%20adjuntos/Sustentia-Debida-Diligencia-en-Derechos-Humanos.pdf> [consulta: 18/05/2018].

Centro Europa-Tercer Mundo, CETIM (2003): “Violaciones de los derechos humanos cometidos por las empresas transnacionales en Colombia. El caso Nestlé”. Disponible en <https://www.cetim.ch/violaciones-de-los-derechos-humanos-cometidas-por-las-empresas-transnacionales-en-colombia-el-caso-nestl%C3%A9/> [consulta: 30/06/2018].

Comisión Europea (2001): “Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, COM (366) final, Bruselas. Disponible en [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf) [consulta: 07/02/2018].

Comisión Europea (2011): “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”, COM (681) final, Bruselas. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=ES> [consulta: 11/01/2018].

Comisión Europea (2012): “Mi empresa y los derechos humanos. Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas”. Disponible en <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/10/DERECHOS-HUMANOS-Y-PYMES.pdf> [consulta: 30/05/2018].

Confederación Mundial del Trabajo (2004): “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta: ¿nuevos retos o viejos debates?”. Disponible en <https://www.jussemer.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/CMT%20RSE-SP.pdf> [consulta: 07/02/2018].

- Danish Institute for Human Right (2006): "Human Rights Compliance Assessment (hrca). Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos. Quick check". Disponible en https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_Spanish.pdf [consulta: 10/06/2018].
- Davis, K. (1960): "Can business afford to ignore social responsibilities?", *California Management Review*, vol. 2, pp. 70-76.
- De la Fuente, M. (2009): "Los códigos de conducta, una forma atípica de regular las relaciones laborales", en Hernández Zubizarreta J, y Ramiro, P (eds.): *El negocio de la responsabilidad*, Editorial Icaria, Barcelona, pp.119-171.
- Epstein, E. M. (1987): "The corporate social policy process: beyond business ethics, corporate social responsibility, and corporate social responsiveness". *California Management Review*, vol. 29, pp. 99 – 114.
- Frederick, W. C. (1960): "The growing concern over business responsibility". *California Management Review*, vol. 2, pp. 54 – 61.
- Freeman, R. E. (1984): *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston, Pitman.
- García-Torres, M. (2018): "El Ibex 35 en guerra contra la vida. Transnacionales españolas y conflictos socioecológicos en América Latina". Disponible en <https://www.ecologistasenaccion.org/IMG/pdf/informe-ibex35.pdf> [consulta: 20/06/2018].
- Giner, A. (2008): "Las empresas transnacionales y los derechos humanos". *Lan Harremanak*, 19, pp.67-87.
- Gómez-Galán, M.; Sainz Ollero, H.; Albarrán Calvo, M. y Nieblas Rosado, M.I. (2015): *Derechos humanos y empresas. Avances desde España*, Editorial Cideal, Madrid.
- González, E. y Kucharz T. (2017): "Que ha ocurrido con el tratado de la ONU sobre empresas y derechos humanos". Diario El Salto. Disponible en <https://www.elsaltodiario.com/multinacionales/tratado-multinacionales-onu-empresas-derechos-humanos> [consulta: 22/05/2018].

Greenpeace (2018): “Justicia para las personas y el planeta. Por el fin de la impunidad de las grandes corporaciones”. Disponible en https://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2018/01/18/justicia_para_las_personas.pdf [consulta: 22/06/2018].

Grupo de expertos en RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (2005): “Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas”. Disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf [consulta: 10/01/2018].

Hernández Zubizarreta, J. (2012a): “Asimetría normativa”, en Hernández Zubizarreta, J.; González, E. y Ramiro, P. (eds.), *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Editorial Icaria, Barcelona, pp. 42-46.

Hernández Zubizarreta, J. (2012b): “Lex mercatoria”, en Hernández Zubizarreta, J.; González, E. y Ramiro, P. (eds.), *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Editorial Icaria, Barcelona, pp. 135-138.

Hernández Zubizarreta, J. (2016): “El Derecho Corporativo Global frente a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, en Messeger Sánchez, V.; Avilés Hernández, M.; Nicolás Guardiola, J.J.; Giner Alegría, C.A. y Martínez Ortiz, P., *Empresas, Derechos Humanos y RSC*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), pp. 327-353.

Hernández Zubizarreta, J.; González, E. y Ramiro, P. (2012): “¿Empresas transnacionales o multinacionales?”, en Hernández Zubizarreta, J.; González, E. y Ramiro, P. (eds.), *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Editorial Icaria, Barcelona, pp. 18-20.

Hernández Zubizarreta, J.; González, E. y Ramiro, P. (2014): “Tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales”. Disponible en http://omal.info/IMG/pdf/tratado_de_los_pueblos_-_castellano.pdf [consulta: 01/07/2018].

- Isea Silva, R. (2011): “Las empresas y los derechos humanos”, *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, 12, pp 1-28. Disponible en https://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_Final_tcm5-71129.pdf [consulta: 25/06/2018].
- Islas, P. (2012): “Demanda contra Nestlé en Suiza por caso en Colombia”. Disponible en <https://www.swissinfo.ch/spa/politica/demanda-contra-nestle/C3%A9-en-suiza-por-caso-en-colombia/32251430> [consulta: 30/06/2018].
- ISO (2010): “Guía de responsabilidad social - ISO 26000”. Disponible en <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es:sec:2> [consulta: 11/01/2018].
- Jones, T. M. (1980): “Corporate social responsibility revisited, redefined”. *California Management Review*, vol. 22, pp. 59 - 67.
- Maestre, M. (2010): “Pescanova, el gigante camaronero de Nicaragua”. *Periódico Diagonal*. 3 de diciembre. Disponible en <https://www.diagonalperiodico.net/global/pescanova-gigante-camaronero-nicaragua.html> [consulta: 30/06/2018].
- Marín Rives, L. y López Davis, S. (2016): “Empresas, Derechos Humanos y RSC”, en Messeger Sánchez, V.; Avilés Hernández, M.; Nicolás Guardiola, J.J.; Giner Alegría, C.A. y Martínez Ortiz, P., *Empresas, Derechos Humanos y RSC*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), pp. 185-195.
- Naciones Unidas (1948): “Declaración universal de los derechos humanos”. Disponible en https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf [consulta: 01/07/2018].
- Naciones Unidas (1983): “Proyecto de código de conducta para las empresas transnacionales”. Disponible en http://unctad.org/Sections/dite_tobedeleted/ia/docs/compendium/sp/13%20volume%201.pdf [consulta: 21/01/2018].
- Naciones Unidas (2000): “Nosotros los pueblos: la función de Naciones Unidas en el siglo XXI”. Disponible en <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan004567.pdf> [consulta: 15/05/2018].

- Naciones Unidas (2011): “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf [consulta: 09/07/2018].
- Naciones Unidas (2014): “Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos”. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf [consulta: 22/05/2018].
- Nestlé (2006): “El concepto de responsabilidad social corporativa de Nestlé, según se ha implementado en Latinoamérica”. Disponible en <https://empresa.nestle.es/es/libreria-documentos/Documents/publicaciones/responsabilidad-social-nestle-en-latinoamerica.pdf> [consulta: 30/06/2018].
- Observatorio de Empresas Multinacionales en América Latina- OMAL (2013): “Tipos de impactos”. Disponible en http://omal.info/spip.php?page=imprimer&id_article=5645 [consulta: 26/06/2018].
- Observatorio de RSC (2014): “Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa”. Disponible en https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf [consulta: 05/02/2018].
- Observatorio de RSC (2015): “Los derechos humanos y los derechos laborales en las memorias anuales de las empresas del Ibex 35”. Disponible en https://www.observatoriorsc.org/DDHH_DDLL_Ibex35_completo.pdf [consulta: 22/06/2018].
- OCDE (2013): “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”, OECD Publishing, París. Disponible en <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf> [consulta: 20/05/2018].
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2018): “Concepto de Derechos Humanos”. Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx> [consulta: 06/03/2018]

- OIT (1958): “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm.111”. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO#A8[consulta 17/05/2018].
- OIT (1973): “Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, núm. 138”. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 [consulta: 17/05/2018].
- OIT (2017): “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf [consulta: 21/01/2018].
- Pacto Mundial (2015): “Pacto Mundial presenta dos nuevas herramientas para implementar los Derechos Humanos en la empresa”. Disponible en <https://www.pactomundial.org/2015/06/herramientas-implantacion-derechos-humanos/> [consulta 10/06/2018].
- Pacto Mundial (2017): “Principios del Pacto Mundial”. Disponible en <https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/> [consulta: 16/05/2018].
- Peña Gutiérrez, D. (2012): “Responsabilidad Social Corporativa”, en Hernández Zubizarreta, J.; González, E. y Ramiro, P. (eds.), *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Editorial Icaria, Barcelona, pp. 206-213.
- Ramiro, P. (2009): “Las multinacionales y la responsabilidad social corporativa: de la ética a la rentabilidad”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad*, Editorial Icaria, Barcelona, pp.47-78.
- Ramiro, P. y González, E. (2016): “Empresas energéticas y vulneración de derechos humanos”. Disponible en http://omal.info/IMG/pdf/informe_energeticas_y_ddhh.pdf [consulta 25/06/2018].
- Solanes Corella, A. (2016): “Empresas y derechos humanos: sobre la Responsabilidad Social de las Empresas en el ámbito internacional y

nacional”, en Messeger Sánchez, V.; Avilés Hernández, M.; Nicolás Guardiola, J.J.; Giner Alegría, C.A. y Martínez Ortiz, P., *Empresas, Derechos Humanos y RSC*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, pp. 291-325.

Teitelbaum, A. (2012): “Empresa transnacional”, en Hernández Zubizarreta, J; González, E. y Ramiro, P, *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Editorial Icaria, Barcelona, pp. 113-116.

ANEXOS

A.1 Temática general de los derechos humanos

Para comprender la importancia del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas multinacionales, a continuación se desarrolla una breve contextualización general de la temática de los derechos humanos.

A1.1. ¿Qué son los Derechos Humanos?

Los derechos humanos están basados en los principios de universalidad, igualdad y no discriminación y nacen a partir de la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 que establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Naciones Unidas, 1948, p. 2).

El derecho internacional de los derechos humanos se aplica a los gobiernos, y respecto a las empresas establece recomendaciones y propuestas en relación a la defensa activa de los derechos humanos.

En este sentido, los derechos humanos han sido codificados no solo en tratados internacionales ratificados por los Estados sino también en constituciones y leyes de ámbito regional, así como en instrumentos sin fuerza jurídica obligatoria como declaraciones o principios (Gómez-Galán *et al.*, 2015).

A1.2. Contenido y clasificación de los derechos humanos

Los derechos humanos han sido clasificados de diversas formas a lo largo de la historia. Una de estas clasificaciones es la denominada “tres generaciones” que los ordena de manera histórica según su aparición o reconocimiento por el ordenamiento jurídico. De esta forma, los derechos humanos quedarían clasificados tal y como se muestra en el cuadro A1.1.

Cuadro A1.1.- Clasificación de los derechos humanos

	TIPOS DE DERECHOS	DERECHOS QUE INCLUYEN
Derechos de primera generación	Derechos civiles y políticos	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la vida • Derecho a no sufrir torturas ni tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes • Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzosos • Derecho a la libertad y seguridad de la persona; Derecho a la libertad de circulación y de residencia • Derecho a la justicia y a un juicio imparcial • Derecho a la intimidad; Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión • Derecho a la libertad de opinión y expresión.
Derechos de segunda generación	Derechos económicos, sociales y culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo digno, a escoger y a aceptar libremente trabajo, a un salario equitativo e igual por igual labor, a la limitación de las horas de trabajo, al descanso y al disfrute del tiempo libre • Derecho a condiciones de trabajo satisfactorias y a seguridad e higiene laboral • Derecho a fundar sindicatos, a afiliarse a ellos y a la huelga • Derecho a la salud física y mental • Derecho a la educación primaria gratuita y obligatoria y a la enseñanza secundaria y superior generalizada y accesible
Derechos de tercera generación	Derechos colectivos y de los pueblos	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al desarrollo, a participar del desarrollo económico, social, cultural y político y a disfrutar del mismo; Derecho a la paz • Derecho a un medioambiente saludable • Derecho a la libre determinación de los pueblos, a elegir libremente su condición política y los medios para su desarrollo económico, social y cultural • Derechos de las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas a sus culturas, religiones y lenguas • Derechos de los pueblos indígenas a mantener y desarrollar sus culturas y formas de vida específicas.

Fuente: Elaboración propia adaptado de Gómez-Galán et al. (2015, p.25)

A1.3. Características de los derechos humanos

Las características fundamentales de los Derechos Humanos, según Gómez *et al.* (2015) son:

- Universalidad

Es el eje central en el que se asienta el derecho internacional de los derechos humanos. Significa que los derechos humanos son universales con independencia del sistema político, económico o cultural.

Han sido recogidos en numerosos convenios y declaraciones internacionales de derechos humanos. De hecho, todos los Estados han ratificado al menos uno y el 80% de ellos cuatro o más.

- Inalienabilidad

Significa que los derechos humanos no pueden eliminarse, salvo en ciertas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, el derecho a la libertad puede verse suprimido si un tribunal condena a una persona tras haber cometido un delito.

Por lo tanto, los derechos humanos son inherentes a la persona y no pueden ser suprimidos salvo con las debidas garantías procesales y en situaciones específicas.

- Indivisibilidad

Todos los derechos humanos son igualmente importantes, ya sean éstos civiles, políticos, económicos o sociales. La mejora del disfrute de cualquiera de ellos no puede darse a costa de la realización de ningún otro.

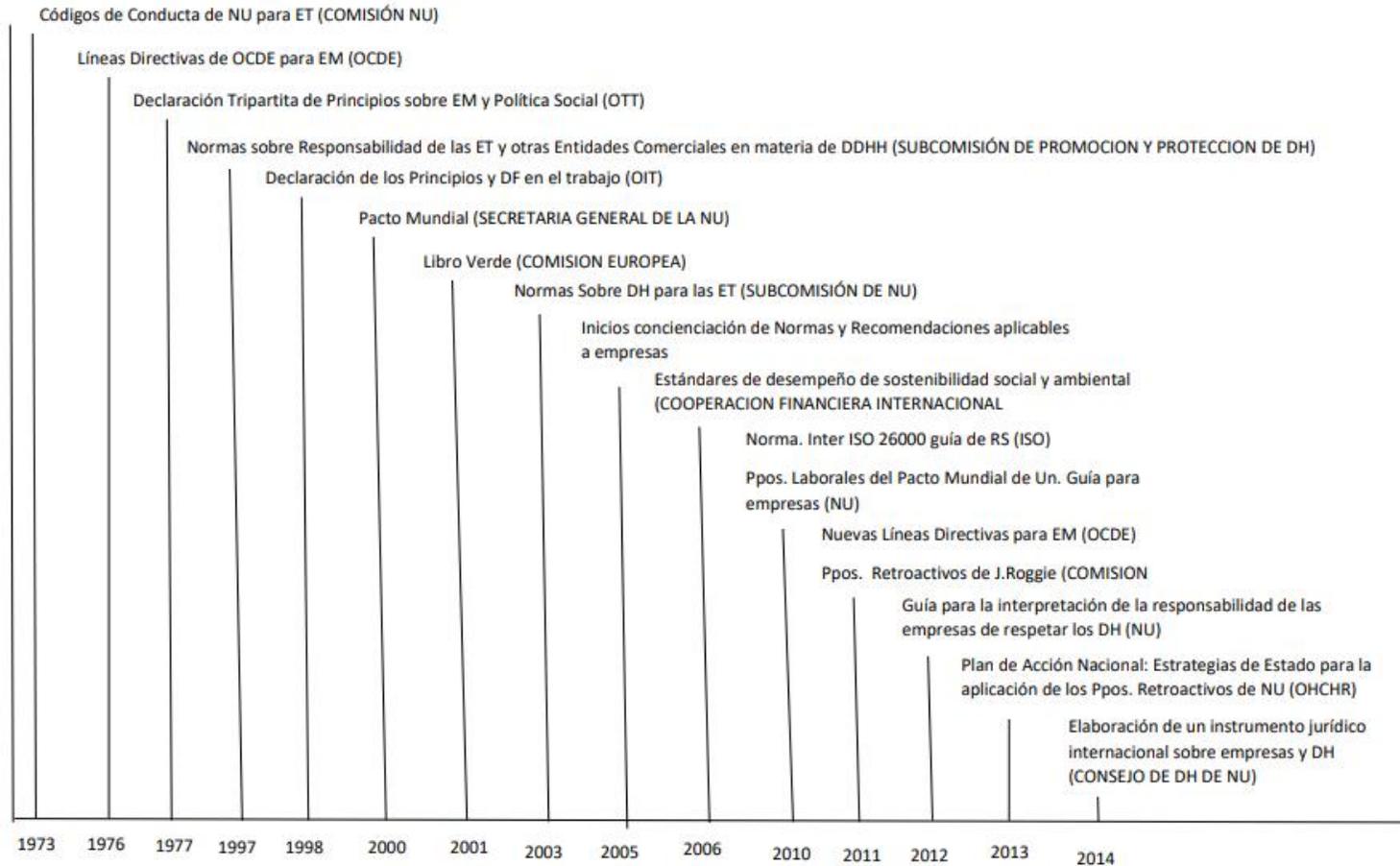
- Interdependencia

Esto supone que el nivel de disfrute de un derecho depende del grado de realización de los demás. Es decir, si un derecho se ve privado esto afecta negativamente en los demás.

- Interrelacionados

La mejora en la realización de cualquiera de los derechos humanos es función de la realización de los demás derechos humanos. El progreso en uno de los derechos supone el avance de los demás.

A2.- Itinerario histórico de la incorporación de los derechos humanos



Fuente: Elaboración propia a partir de Gómez-Galán et al. (2015)

A3.- Resumen de los principios de la Declaración de la OIT

	Principios dedicados a la empresa
POLITICA GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento tanto de las leyes nacionales como las normas internacionales. • Contribuir a llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo. • Consultar con el gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Esforzarse por aumentar las oportunidades y estándares de empleo, siguiendo la línea marcada a nivel gubernamental. • Establecer vínculos con empresas nacionales abasteciéndose de insumos locales. • Extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Formar a los trabajadores en todos los niveles. • Participación en programas cuyo objetivo sea fomentar la formación. • Ofrecer oportunidades en el ámbito de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local.
CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo dentro del marco gubernamental. • Respetar la edad mínima de admisión al empleo. • Maximizar el nivel de seguridad e higiene en el trabajo.
RELACIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, • Respaldar a los representantes de las organizaciones de los empleadores. • Garantizar la realización de consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo.

Fuente: Elaboración propia, a partir de OIT (2017)

A4.- Resumen de los Principios Rectores de Ruggie

I. DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS	
Principios fundacionales	1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas.
	2. Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.
Principios operativos	3. Los Estados deben hacer cumplir las leyes que tengan por objeto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades; etc.
	4. Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control,
	5. Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.
	6. Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales
	7. Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo
	8. Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado.
	9. Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas.
	10. Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales deberán tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección.

II. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS	
Principios fundacionales	11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.
	12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
	13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: eviten que sus propias actividades provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos; traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
	14. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.
	15. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias,
Principios operativos	16. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política aprobada por el más alto nivel directivo, en base a un asesoramiento especializado...
	17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos.
	18. Las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.
	20. A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta.
	21. Las empresas deben estar preparadas para comunicar las medidas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes.

	<p>22. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos</p> <p>23. Las empresas deben: a) Cumplir todas las leyes aplicables; buscar fórmulas que les permitan respetar los derechos humanos internacionalmente; considerar el riesgo de provocar violaciones graves de los derechos humanos.</p> <p>24. Las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles.</p>
III. ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN	
Principios fundacionales	25. Los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces
Principios operativos	26. Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas.
	27. Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales.
	28. Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas
	29. Las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.
	30. Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.
	31. Los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo,

Fuente: Elaboración propia a partir de Naciones Unidas (2011)