



FACULTAD DE DERECHO

¿HACIA UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA OBLIGATORIA?

Estudio de caso: Sobre la explotación de menores en la industria textil

Autor: África Espinosa de los Monteros de Orueta

Director: Cristina Gortázar Rotaeché

Madrid

Junio 2014

África
Espinosa de los
Monteros
De Orueta

¿HACIA UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA OBLIGATORIA?
Estudio de caso: Sobre la explotación de menores en la industria textil.



Resumen

El poder cada vez mayor que ha ido adquiriendo la empresa transnacional frente al poder menguante de los Estados ha provocado un desequilibrio en relación con la responsabilidad internacional de las empresas, al aumentar su ámbito de influencia pero carecer de estatuto en el Derecho Internacional. Esta circunstancia no puede resultar en que la empresa transnacional escape del respeto a los Derechos Humanos los cuales son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados. Los mecanismos de *soft law* han demostrado ser insuficientes al carecer de fuerza jurídica vinculante y no sancionar directamente a las empresas. Ante esta situación se plantea la necesidad de establecer unos criterios internacionales obligatorios y comunes a todos en aras de garantizar el respeto a los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el recientemente ratificado Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecen un mecanismo de control facultando a un comité a recibir comunicaciones individualizadas de personas damnificadas. Sobre todo el último, que ha entrado en vigor en 2013, supone un avance en materia de justiciabilidad de los derechos que recoge. A pesar de todo, cabe plantearse la posibilidad de que en un futuro se otorgue subjetividad internacional a la empresa transnacional.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, derechos humanos, Derecho Internacional Público, trata de personas, industria textil.

Abstract

The increasing power that transnational corporations have gained and the waning power of states has caused an imbalance in relation to the companies' international responsibility, as their sphere of influence increases but they lack of status in International Law. This situation may not result in transnational companies avoiding the respect for human rights, which are universal, indivisible, interdependent and interrelated. Soft law mechanisms have proved to be inadequate, lacking legally binding and as they do not punish companies directly. Therefore, there is a need to establish common mandatory international standards in order to ensure the respect for Human Rights and Fundamental Freedoms. The Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights and the recently ratified Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights provide a control mechanism empowering a committee to receive individualized communications from

victims. Especially the latter, which entered into force in 2013, represents an improvement on justiciability of the rights set out. Nevertheless, the possibility of granting international subjectivity to the transnational corporation may be considered in the future.

Keywords: Corporate social responsibility, human rights, Public International Law, human trafficking, garment industry.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Justificación	1
1.2. Pregunta de investigación	1
1.3. Metodología y estructura de la investigación	2
2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA	3
2.1. Definición	3
2.2. ¿Responsabilidad ante quién?	4
3. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA RSE	7
3.1. Crisis de la RSE y carácter voluntario	7
3.2. La responsabilidad global de la empresa	9
3.3. Principales marcos de regulación multilateral	10
3.4. El Pacto Mundial de Naciones Unidas	11
4. LA TESIS GENERACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	12
5. CASO ATRAPADAS EN EL ALGODÓN	14
5.1. Análisis del caso	14
5.2. Violaciones de la ley india e internacional	15
5.3. Violaciones de los Derechos Humanos	16
5.4. Iniciativas para solucionar el problema	17
6. LA TRATA DE SERES HUMANOS	20
7. ¿HACIA UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA OBLIGATORIA?	22
7.1. La problemática del carácter voluntario	22
7.2. ¿Debería existir una regulación de la Responsabilidad Social de la Empresa?	23
7.2.1. La empresa transnacional y el derecho	25
7.2.2. La empresa transnacional y el soft law	26
7.2.3. Los Derechos Humanos fundamentales y el ius cogens	27
7.3. Hacia una regulación internacional de la RSE	29
7.4. La indivisibilidad de los Derechos Humanos: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	31
8. CONCLUSIONES	34
9. BIBLIOGRAFÍA	36

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

La evolución del concepto de empresa a lo largo de los últimos años ha modificado el ámbito de su responsabilidad que ya no sólo se basa en los accionistas y proveedores sino en todos los agentes interesados en las relaciones de la empresa con el medio ambiente y con la sociedad en su conjunto (Archel, 2003). En este sentido, diversos autores recurren a la teoría de la legitimidad para definir las relaciones entre la empresa y la sociedad como un contrato en el que la empresa proporciona bienes y servicios necesarios para la sociedad y esta última aprueba y legitima la actuación de la empresa.

El problema subyace en que debido a la globalización nos encontramos ante un entorno en el que el poder de las empresas multinacionales es cada vez mayor, el de los gobiernos cada vez menor y las ONGs se constituyen como un poder compensatorio entre ambos. El mayor poder de las empresas supone una ampliación de su responsabilidad ante todas aquellas comunidades en las que opera a la vez que los sujetos de Derecho Internacional Público, y, por lo tanto, los que responden a nivel internacional, son los Estados y no las empresas.

Por este motivo diversas voces apuntan hacia la necesidad de una responsabilidad social de la empresa obligatoria con un mecanismo que permita asegurar el cumplimiento de los principios reconocidos mundialmente y penalizar su incumplimiento, de manera que sean las propias empresas las que tengan responsabilidad directa sobre sus acciones en terceros países o que los Estados de su nacionalidad respondan efectivamente de este incumplimiento.

1.2. Pregunta de investigación

Este trabajo trata de analizar la necesidad de convertir en obligatoria la responsabilidad social empresarial de manera que todas las empresas se encuentren efectivamente obligadas a través de un mecanismo internacional y en igualdad de condiciones a respetar los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales en sus actuaciones transfronterizas y, en caso afirmativo, qué mecanismos nos proporciona el Derecho Internacional para ello y qué mecanismos cabría articular en un futuro para asegurar el cumplimiento de esta responsabilidad.

1.3. Metodología y estructura de la investigación

Para lograr el objetivo propuesto se realizará en primer lugar un resumen de la literatura existente acerca de los conceptos de responsabilidad social empresarial, su evolución en responsabilidad social global empresarial y los Derechos Humanos. En segundo lugar se presentará un caso de explotación de menores en la industria textil en India analizando las violaciones que supone de las leyes indias, las leyes internacionales y los Derechos Humanos así como las iniciativas, no suficientes, que se han llevado a cabo para poner fin a esta situación. En tercer lugar se encuadrará el caso analizado en la definición de trata de seres humanos que proponen diversos Convenios internacionales para, en último lugar, analizar la necesidad de establecer una regulación internacional de la responsabilidad social empresarial y qué mecanismos de control existen o deberían existir para garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

Los términos responsabilidad social empresarial, característico del entorno europeo-continental, y responsabilidad social corporativa, característico del entorno anglosajón, se utilizarán indistintamente a lo largo de este trabajo.

2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

2.1. Definición

De acuerdo con de la Cuesta y Valor (2003, p. 7) la responsabilidad social de la empresa o responsabilidad social corporativa se define como “el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con los grupos de interés, que se derivan de los impactos que la actividad y operaciones de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.” Esta definición deriva de la concepción de empresa no cómo la suma de una multitud de individuos sino como un sujeto en sí mismo con capacidad de tomar decisiones. Es decir, la empresa es un ente social que como tal tiene la obligación de comportarse.

Como señalan Camacho, Fernández, González y Miralles (2013) la empresa es una organización con fines económicos que debe proporcionar bienes y servicios a la sociedad pero haciéndolo de un modo rentable para la misma. La influencia y el poder cada vez mayor de las empresas determinan su responsabilidad. Es preciso señalar que la responsabilidad social corporativa no sólo afecta a las empresas sino también a toda organización pública o privada aún sin ánimo de lucro.

La responsabilidad social empresarial supone que cada empresa debe actuar en sus áreas de actividad teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos y las preocupaciones sociales, laborales y medioambientales que un sujeto no debería eludir.

Si bien cada empresa debe configurar su responsabilidad social según sus actividades, sus *stakeholders* y sus aspiraciones, existe un mínimo de responsabilidad que no puede infringir como apuntan de la Cuesta y Valor (2003). Se trata de las normas jurídicas más restrictivas y los usos y costumbres donde éstas no existan. Por su parte la asunción de responsabilidad tiene un límite máximo en la pérdida de competitividad de forma tan grave que dificulte la supervivencia de la empresa.

Según de la Cuesta y Valor (2003) existen tres tipos de responsabilidad social empresarial: la económica, la sociocultural y la medioambiental.

La responsabilidad económica se ha concebido a menudo como la búsqueda del máximo beneficio para el accionista, siendo este el objetivo principal de toda empresa. Sin embargo, esto ha sido criticado por varios economistas que defienden que la

responsabilidad económica debe consistir no sólo en maximizar el valor para el accionista sino que esta búsqueda de máximo beneficio debe realizarse a largo plazo, de manera que repercuta en beneficio de la sociedad, garantizando un uso eficiente de los recursos. Señalan las autoras que esta responsabilidad implica pagar un precio justo por la mano de obra, cuestión a la que nos remitiremos en el caso a tratar.

La responsabilidad sociocultural de la empresa está asociada a la concepción de la misma cómo un individuo más de la sociedad que actúa y toma sus propias decisiones de las cuales debe responder. Esta responsabilidad supone el respeto a las leyes, costumbre, usos e integración en la vida política y cultural.

En último lugar, la responsabilidad medioambiental de la empresa implica “satisfacer las necesidades de hoy sin comprometer las de las generaciones futuras” (Cuesta y Valor, 2003, p. 11) relacionado con la contribución a un desarrollo sostenible.

Estas áreas de responsabilidad social mencionadas derivan del poder, cada vez mayor, que tienen las organizaciones en la sociedad. Como apuntan Camacho *et al.* (2013) existen multinacionales con unos presupuestos mayores al producto interior bruto anual de varios países y que deciden con los gobiernos la localización de sus instalaciones, factor de gran relevancia para el desarrollo de las comunidades locales y el enriquecimiento de los países.

Señalan estos mismos autores que las empresas tienen un enorme poder económico, social y cultural. El poder económico deriva del hecho de que son las propias empresas las que deciden sobre el lugar en el que realizar sus inversiones y la localización de las mismas así como de los bienes que se producirán lo cual tiene un fuerte impacto en las comunidades receptoras de esas inversiones. El poder social proviene de que el nivel de salarios que las empresas paguen repercute en la sociedad y marca las diferencias sociales entre comunidades. Por último el poder cultural es consecuencia de la influencia de las grandes empresas para marcar pautas de comportamiento y ritmos de vida de acuerdo con el trabajo que cada cual desempeña.

2.2. ¿Responsabilidad ante quién?

Como se ha anticipado, la empresa tiene la obligación de ser responsable ante sus *stakeholders* y, como señala Archel (2003), esto se debe a las nuevas concepciones sobre el concepto de empresa y la teoría de la legitimidad que propone la relación entre la empresa y la sociedad como un contrato en el que es la sociedad la encargada de

legitimar y aprobar las actuaciones de la empresa, la cual proporciona bienes y servicios necesarios para la sociedad.

Los *stakeholders* son todos aquellos que tienen un interés en la empresa, que se ven afectados por ella o, como indican de la Cuesta y Valor (2003, p. 12), “los agentes que influyen como los que son influidos por ella”. Por este motivo, la responsabilidad social empresarial debe atenerse a las demandas sociales y basarse en principios internacionalmente aceptados y relevantes. Señalan las autoras que debe contener los derechos laborales básicos entre los que se encuentran la prohibición del trabajo forzoso o la no contratación de mano de obra infantil, el derecho a la libertad y a la vida, la prohibición de tortura y malos tratos y el respeto al medio ambiente y a las comunidades en las que opera, entre otros.

De este modo, una empresa es socialmente responsable cuando da respuesta a las expectativas que sobre ella tienen sus grupos de interés (Foro de Expertos, 2007).

Con el objetivo de llevar la responsabilidad social empresarial al terreno de la práctica y poder determinar si una empresa es o no socialmente responsable señalan de la Cuesta y Valor (2003) que es necesario convertir los principios de responsabilidad en variables que se puedan medir y así poder determinar el grado de cumplimiento de la responsabilidad social empresarial de las empresas. El instrumento para ello es la auditoría social que, según las autoras, pasa por dos fases: normalización y certificación. La primera es la más común y consiste en todas las normas y principios de responsabilidad social reconocidos hasta el momento mientras que la segunda supone la evaluación de una empresa por otra independiente que determina si la empresa evaluada es socialmente responsable.

Por su parte Archel (2003), señala que el mecanismo para legitimarse ante la sociedad y presentarse como empresa responsable es el informe anual mediante el cual la empresa divulga su información medioambiental y social con el objetivo de conseguir la aprobación de la sociedad en la que actúa. De este modo, indica que “[e]l reconocimiento de unos partícipes con intereses en la empresa, diferentes a accionistas y acreedores, exige no solamente comportamientos capaces de satisfacer a los diversos agentes o *stakeholders*, sino también una política informativa que permita visualizar la asunción de tales compromisos” (Archel, 2003, p. 575).

Otra medida utilizada son los índices bursátiles de sostenibilidad como el Dow Jones Sustainability Index o el FTSE4 Good. Se trata de índices que integran a compañías socialmente responsables después de pasar un estricto proceso de filtro ético y análisis.

Por lo tanto, la responsabilidad social empresarial no es sólo algo que las empresas deban respetar como un ente social más que son con capacidad de decisión, sino que además se trata de algo que repercute en beneficio de las mismas al suponer una mejora de sus resultados en el largo plazo. El problema subyace en la dificultad de comprobar el cumplimiento de los estándares de responsabilidad social de las empresas y ante quien deben responder las mismas en caso de incumplimiento, dado que existe el peligro de que la responsabilidad social se quede en meras palabras bonitas o en un lavado de imagen tras las cuales la empresa realice actividades totalmente diferentes.

Por este motivo subrayan de la Cuesta y Valor (2003) la conveniencia de transformar los principios de responsabilidad social empresarial en unos obligatorios y mundialmente aceptados, creando un mecanismo de seguimiento y control y que las autoridades de cada país exijan responsabilidad a sus empresas por sus actuaciones no responsables, lo cual constituye el objeto de análisis de este trabajo.

3. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA RSE

3.1. Crisis de la RSE y carácter voluntario

Recientemente se ha hablado de una crisis de la responsabilidad social empresarial como señala Domínguez (2012). Por un lado se aboga por una crisis intelectual del concepto y la necesidad de cambiar la responsabilidad social empresarial, que puede quedar en algo meramente ideológico, por *corporate accountability* o rendición de cuentas corporativa (Utting y Marques, 2010, citado por Domínguez, 2012). Por otro, también se apunta a que la responsabilidad social empresarial disminuye los beneficios de una empresa y por ello es necesario una regulación para que todas las empresas la integren en sus actividades (Karnani, 2011, citado por Domínguez, 2012).

Frente a estas críticas Domínguez (2012) sostiene lo siguiente. Por un lado, la rendición de cuentas corporativa no constituye un mecanismo sustitutivo de la responsabilidad social empresarial sino que está integrada en la misma. Por otro, y como defienden Camacho *et al.* (2013), la responsabilidad social empresarial no implica necesariamente unos menores beneficios sino que, más aún, puede ser un factor que ayude a aumentarlos en el largo plazo. Por tanto, la crisis posible relacionada con el concepto estaría en la dimensión internacional que ha adquirido en los últimos años.

Conviene recalcar que la responsabilidad social empresarial es por definición voluntaria y se refiere a aspectos éticos de la empresa. Señala Domínguez (2012, pp. 18-19) lo siguiente:

las empresas responsables deben, en primer lugar, dar cuenta a la sociedad (*accountability*) de qué hacen o cómo lo hacen y de lo que dicen que se comprometen libremente a hacer, incluyendo las consecuencias económicas, sociales y ambientales de sus actividades, con el fin de ser evaluadas. Y, en segundo lugar, deben dar respuesta a las expectativas legítimas que los grupos de interés depositan en la empresa (*responsibility*) si pretenden suscitar juicios positivos (en términos de admiración, confianza o respeto) sobre su actuación.

Dado que se trata de un concepto voluntario por definición la Comisión Europea, en relación con la doctrina del Libro Verde de 2001 que define la responsabilidad social empresarial como “las acciones de la empresa que van más allá de sus obligaciones jurídicas hacia la sociedad y el medio ambiente”, recalca que el cumplimiento de la ley no forma parte de la responsabilidad social empresarial sino que a partir de ahí y en las acciones no impuestas por ley es donde empieza la responsabilidad social.

Otra definición propuesta por la doctrina señala la responsabilidad social empresarial como “una forma de auto-regulación por parte de las empresas, basada en obligaciones sociales y morales hacia la sociedad, en un esfuerzo que va más allá de las regulaciones gubernamentales existentes” (Domínguez, 2012, p. 20)

En este trabajo se plantea la posibilidad de hacer la responsabilidad social empresarial obligatoria, idea que han apuntado algunos autores que indican que la responsabilidad social corporativa “se puede contemplar como un proceso temporal que representa la brecha de tensión en curso entre las expectativas sociales expresadas legalmente o a través de normas y comportamientos de las compañías” (Rivoli y Waddock, 2011, citado por Domínguez, 2012, p. 20). Nos encontramos entonces con que lo que en un momento eran comportamientos responsables encuadrados en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, en un momento posterior dejan de serlo para convertirse en leyes a través de un proceso de institucionalización. Así, señalan algunos autores, la responsabilidad social corporativa es lo que posibilita la aprobación de la legislación en último término “porque las compañías que incurren en costes extras para adoptar prácticas progresivas tienen el incentivo de que estos costes sean aplicados a sus competidores” (Rivoli y Waddock, 2011, citado por Domínguez, 2012, p. 21).

La globalización y la internacionalización de las empresas ha hecho que la responsabilidad de las mismas traspase el ámbito nacional hacia el global, ya que alcanza a las actividades de la empresa tanto en su país de nacionalidad como en el extranjero e implica que tanto los proveedores como los subcontratistas observen los criterios de responsabilidad y los apliquen en sus actividades (Foro de Expertos, 2007).

El problema principal que se plantea es como coordinar una responsabilidad social empresarial global con la búsqueda del máximo beneficio para los propietarios de la empresa que frecuentemente no se encuentran en los países donde la empresa opera. Así la Comisión Europea ha señalado que la maximización del valor no sólo es respecto de los accionistas sino de todos los interesados y la sociedad en su conjunto, lo que engloba a todas las comunidades donde la empresa desarrolla su actividad. Esto es interpretado por Domínguez (2012) como la necesidad de un cambio desde un gobierno de la empresa centrado en los accionistas a uno centrado en los grupos de interés.

3.2. La responsabilidad global de la empresa

Recoge Domínguez (2012) que en el nuevo milenio ha habido una gran proliferación de trabajos sobre la dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial llegando al concepto de Responsabilidad Social Global Empresarial (RSGE).

Los primeros documentos para institucionalizar la RSGE surgieron en la década de los 70 entre los que se encuentran las *Líneas Directrices sobre Empresas Multinacionales* de la OCDE y la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como señala el ya citado autor, se trata de recomendaciones dirigidas a los gobiernos ya que son ellos los que a través de la normativa interna pueden exigir responsabilidad a sus empresas nacionales. Más adelante aparecieron los códigos de conducta y las iniciativas de auto-regulación y a partir del año 2000 hubo un giro en la concepción de la responsabilidad social empresarial hacia la idea de sostenibilidad que más adelante se enfocaría hacia la lucha contra la pobreza en el mundo.

El **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (ONU) del año 2000 es, de acuerdo con Domínguez (2012, p. 2), “la principal iniciativa para la promoción de la denominada Responsabilidad Social Global Empresarial”. Se trata de un acuerdo voluntario que, según la página oficial de la ONU cuenta con 12.000 participantes de más de 145 países lo que lo convierte en la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo, a través del cual sus integrantes se obligan a respetar diez principios contenidos en el pacto y que se agrupan en Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medioambiente y Anticorrupción, este último añadido en 2004 tras el Convenio de la ONU contra la corrupción. Se trata de una iniciativa voluntaria por lo que no es jurídicamente vinculante ni es un instrumento regulatorio o de evaluación de las empresas sino que está formado por un conjunto de principios aceptados a nivel mundial.

Tras la creación del Pacto Mundial la crisis financiera puso en evidencia las actuaciones no responsables de muchas instituciones y se llegó a identificar la irresponsabilidad como la causa de la crisis en la Cumbre de Londres de 2/3 abril de 2009, según señala Domínguez (2012). A partir de entonces se insistió en la importancia de promover el desarrollo sostenible para el cual la responsabilidad social empresarial constituye un elemento esencial.

Como señala Domínguez (2012) y también lo apuntan de la Cuesta y Valor (2003), este proceso de internacionalización de la responsabilidad social empresarial se debe, por un lado al poder cada vez mayor de las empresas multinacionales y al poder menguante de los gobiernos, y, por otro, a las ONG internacionales que ejercen un poder compensatorio.

Las críticas que el autor hace a lo anteriormente expuesto y que existen en torno a la nueva concepción de responsabilidad social empresarial como global son las siguientes. Por un lado se critica que la responsabilidad social empresarial no es un instrumento suficiente para erradicar la pobreza y proteger el medioambiente sino que es “una solución micro a problemas de desarrollo de alcance estructural” (Domínguez, 2012, p. 30). Por otro y, consecuencia de la crítica anterior, algunos autores están apuntando a la necesidad de cambiar el carácter voluntario que por naturaleza tiene la responsabilidad social empresarial para solucionar el problema de empresas que se resisten a comportarse responsablemente ya que aquello perjudica sus cuentas (Reich, 2008, citado por Domínguez, 2012).

Esta institucionalización es lo que trata de conseguir el movimiento de *accountability*, tratando que las iniciativas voluntarias se vuelvan obligatorias porque los estados las asuman en su legislación interna y sean ellos los que velen por su cumplimiento. Sin embargo, aquí surge un conflicto de intereses entre el estado del que es nacional una empresa y el resto de la sociedad y comunidades en donde la empresa opera ya que al estado le interesa que sus empresas sean ricas y contribuyan a la riqueza del país. Es por ello por lo que en este trabajo se plantea la necesidad de creación de un marco de regulación a nivel internacional del que las empresas deban responder efectivamente sin conflictos de interés de por medio.

3.3. Principales marcos de regulación multilateral

Señala Domínguez (2012) que los principales marcos de regulación en la materia son el Pacto Mundial de la ONU, las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* de la OCDE y el programa de acción para 2020 publicado por la Comisión Europea. Este programa, señala el autor, pretende combatir el marketing falso sobre temas medioambientales, elaborar un código de buenas conductas, un dispositivo de control de las políticas de los Estados miembros sobre responsabilidad social empresarial y realizar

un seguimiento de las empresas comprometidas con los principios y normas de ISO 26000, entre otros.

3.4. El Pacto Mundial de Naciones Unidas

Como se ha señalado anteriormente, el Pacto Mundial de la ONU es una iniciativa voluntaria a la cual los países pueden adherirse libremente. Su incumplimiento no conlleva sanción alguna aunque, como indica Domínguez (2012), sí puede acarrear consecuencias de reputación para el ente que incumple.

Inicialmente participar en el Pacto Mundial implicaba tres obligaciones: “incluir los principios en cualquier forma de comunicación corporativa, informar acerca de los pasos dados para actuar en coherencia con ellos a los grupos de interés y unirse a proyectos de la ONU beneficiosos para los países en desarrollo” (Domínguez, 2012, p. 37). En 2004 tras la primera Conferencia de Líderes del Pacto Mundial se comenzó a platear cómo mejorar los medios para verificar la implementación del Pacto y se estableció la obligatoriedad de realizar una Comunicación sobre el Progreso (COP) anualmente.

Actualmente la adhesión al Pacto conlleva las siguientes obligaciones de acuerdo con la página oficial de Naciones Unidas:

1. Integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Pacto Mundial y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de la actividad empresarial.
2. Publicar en el informe anual o reporte corporativo (por ejemplo el reporte de sustentabilidad), una descripción de las acciones que se realizan para implementar y apoyar el Pacto Mundial y sus principios (Comunicación sobre el Progreso- CoP)
3. Apoyar públicamente el Pacto Mundial y sus principios, por ejemplo a través de comunicados de prensa, discursos, entre otros.

Por lo tanto, el Pacto Mundial de la ONU se ha convertido en un referente para las empresas en cuanto a responsabilidad social global corporativa pero no hay que olvidar que se trata de una iniciativa voluntaria sin sanciones de ningún tipo. Así apunta Domínguez (2012) que se trata de una segunda opción ante la solución ideal que sería establecer un código obligatorio para las empresas en materia de responsabilidad social empresarial y que es lo que demanda la sociedad tras comprobarse que la iniciativas de auto-regulación no solucionan los problemas.

4. LA TESIS GENERACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Históricamente se ha hecho una clasificación de los Derechos Humanos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en tres categorías generacionales.

La primera generación recoge los derechos civiles y políticos entre los que se encuentran los derechos a la vida, integridad física y moral, dignidad, justicia, igualdad, libertad en sus distintas manifestaciones, participación en la organización estatal, elegir y ser elegido políticamente y agruparse políticamente. Estos derechos suponen una limitación del poder estatal y se encuentran consagrados entre los artículos 3 a 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La segunda generación recoge los derechos económicos, sociales y culturales entre los que se encuentran los derechos de propiedad individual y colectiva, seguridad económica, alimentación, trabajo, seguridad social, salario justo y equitativo, descanso, sindicalización, huelga, salud, vivienda, educación, participación en la vida cultural y beneficiarse del progreso científico. Estos derechos, consecuencia del tránsito del Estado Liberal al Estado Social de Derecho y el pensamiento humanista y socialista del siglo XIX se consagran entre los artículos 22 a 27 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Por último, la tercera generación agrupa los llamados derechos de solidaridad como el derecho a la paz, desarrollo económico, libre determinación de los pueblos, medio ambiente sano, patrimonio cultural, justicia transnacional y derechos del consumidor. Esta generación de derechos es consecuencia de la globalización y la necesidad de evitar la discriminación y dar respuesta a necesidades futuras que se encuentran en peligro (González, 2013).

En las últimas décadas diversos autores han señalado la existencia de una nueva generación de Derechos Humanos (Vallespín, 2002, Mather 1988, Pérez, 1991, Morello, 1994, Gelman, 1997, Bustamante, 2001, citados por González, 2013). Señalan que entrarían en esta generación aquellos derechos que no forman parte de la tercera generación y que constituyen reivindicaciones futuras o reconocimiento de nuevos derechos.

Sin embargo, la tesis generacional de los Derechos Humanos ha sido recientemente criticada. La división de los derechos en categorías, centrándonos en la primera y en la segunda generación, se fundamentaba en la idea de que los derechos civiles y políticos

no suponen una obligación positiva sino de abstención siendo por tanto de aplicación inmediata, mientras que los derechos económicos, sociales y culturales sí suponen obligaciones positivas siendo su implementación progresiva (Cançado, 1994). Esta dicotomía dio pie a relativizar el cumplimiento de los derechos comprendidos en la segunda generación. Actualmente son muchos los autores, entre los que se encuentra Rey Pérez (2011), que abogan por la desaparición de las generaciones de derechos humanos al ser todos ellos universales, interdependientes, indivisibles e interrelacionados.

5. CASO ATRAPADAS EN EL ALGODÓN

5.1. Análisis del caso

El Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) y el Indian Committee of the Netherlands (ICN) han elaborado un exhaustivo informe en el que relatan la situación de explotación laboral que sufren miles de niñas menores en la industria textil en el estado de Tamil Nadu al sur de la India. Actualmente se estima que alrededor de 12.000 niñas trabajan en estas condiciones, según señala el informe. La forma de atraerlas es mediante falsas promesas de una vida mejor con un salario decente, alojamiento y el pago de un salario diferido al terminar los tres años de contrato que constituye el pago de su dote matrimonial. A pesar de que el pago de una dote matrimonial es una práctica prohibida en India desde 1961, en determinadas comunidades rurales se sigue practicando. Sin embargo la realidad de trabajar bajo este programa denominado Sumangali Scheme es muy distinta a la imagen que se trasmite en el proceso de reclutamiento (SOMO e ICN, 2011).

El informe analiza cuatro casos de empresas (Bannari Amman Group, Eastman Exports, KPR Mill y SSM India) que suministran directamente a empresas europeas y estadounidenses de la industria textil entre las que se encuentran Inditex, El Corte Inglés y Cortefiel.²

El proceso de confección de ropa a partir de algodón es largo y complejo y es una producción que está en auge en Tamil Nadu donde hay miles de empresas dedicadas a la producción textil. Señala el informe que en Tamil Nadu se encuentran el 43% de las hilanderías más grandes de la India y el 80% de las más pequeñas por lo que cualquier empresa textil que compre de India está de algún modo relacionada con Tamil Nadu.

Se trata de una industria muy competitiva en la cual los costes laborales representan una parte importante de los costes de producción por lo que las empresas manufactureras buscan abundante y barata mano de obra. Por ello las empresas tienen preferencia por contratar mujeres las cuales reciben salarios más bajos que los hombres y, según el informe, son más leales y disciplinadas. Además de acuerdo con la central sindical india Hind Mazdoor Sabha entre el 60% y el 80% de los trabajadores son temporales.

En cuanto a la promesa de empleo, las fábricas anuncian el Sumangali Scheme como una oportunidad única para las jóvenes. La oferta incluye alojamiento, tres comidas al día y actividades educativas y de ocio. Los barrios más pobres y las familias con

mayores necesidades económicas e hijas entre 14 y 21 años constituyen el principal objetivo de reclutamiento. La mayoría de las trabajadoras Sumangali provienen de las castas más pobres de la India a pesar de que la discriminación por castas está prohibida. Para estas familias el pago de la dote matrimonial, entre 30.000 y 50.000 rupias (entre 500 y 800 euros) y para el cual muchas familias tienen que endeudarse, es el mayor atractivo del Sumangali Scheme y también constituye una práctica ilegal.

Sin embargo, la realidad de trabajar en estas fábricas difiere mucho de la que se pinta. Muchas trabajadoras carecen de contrato o firman contratos en blanco, reciben un salario de alrededor de 0,88 euros al día y, en muchas ocasiones, no reciben la dote final prometida. Estos salarios están por debajo del mínimo legal por lo que las trabajadoras son contratadas como aprendices para que el pago inferior al mínimo sea legal. La jornada laboral normal es de 12 horas al día lo que suponen 72 horas a la semana sin recibir compensación por las horas extra en la mayoría de los casos.

En cuanto al trabajo infantil el informe estima que entre el 10 y el 20% de las trabajadoras tienen entre 11 y 14 años.

Además muchas trabajadoras no se encuentran afiliadas a sistemas de seguridad social. Tampoco existen mecanismos para presentar reclamaciones ni sindicatos en los que las trabajadoras puedan asociarse ya que para evitar su formación la mayoría son contratadas por periodo temporal.

Más aún, las trabajadoras no gozan de total libertad. No se les permite abandonar la fábrica libremente y tienen la obligación de alojarse en las instalaciones de la misma. El uso de teléfonos móviles también está prohibido en la mayoría de los casos.

Las condiciones de trabajo son insalubres. Muchas hilanderías carecen de sistemas de ventilación adecuados y el exceso de horas de trabajo hace que las trabajadoras pierdan mucho peso y tengan incluso problemas de fertilidad. Generalmente las fábricas carecen de asistencia médica adecuada y las horas no trabajadas por enfermedad tienen que ser recuperadas.

5.2. Violaciones de la ley india e internacional

Esta práctica y condiciones laborales suponen una violación no solo de la legislación laboral india sino también de la legislación laboral internacional. Señala el informe que se han detectado las siguientes violaciones (SOMO e ICN, 2011):

- La retención de parte del salario para pagarlo al completar los tres años supone una violación del **Indian Bonded Labour System (Abolition) Act** de 1976 por el que se pretende abolir el sistema de trabajo forzoso en India, así como de los **Convenios 29 y 105 de la OIT** relativos al trabajo forzoso y el capítulo IV de las **Líneas Directrices de la OCDE** relativo a los derechos humanos.
- La restricción de la libertad de movimiento supone una violación de los artículos 14, 15, 21 y 23 de la **Constitución india** relativos al derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación, la libertad y el trabajo forzoso y del artículo 13 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** sobre el derecho a circular libremente.
- El trabajo de niños menores de 14 años en la industria textil viola la **Ley india sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación)** que fija en 14 años la edad mínima de admisión al empleo, y en 18 años la edad mínima para efectuar trabajos peligrosos. También vulnera el **Convenio 136** de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y las **Líneas Directrices de la OCDE**. El **Convenio 182** sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT señala en su artículo 3 que a los efectos del Convenio se considera una de las peores formas de trabajo infantil “el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños” entendiéndose por niño toda persona menor de 18 años. De acuerdo con el informe de SOMO el trabajo en las fábricas de Tamil Nadu puede dañar la salud, la seguridad y la moralidad de los niños. Sin embargo India no ha ratificado el Convenio.
- La restricción a la libertad de asociación en las fábricas implica una violación de la **Ley de Fábricas** y la **Ley de Sindicatos** indias así como del **Convenio 98** sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT y las **Líneas Directrices de la OCDE**.
- El entorno laboral inseguro e insalubre supone una violación de la **Ley de Fábricas** india, el **Convenio 155** de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y las **Líneas Directrices de la OCDE**.

5.3. Violaciones de los Derechos Humanos

En cuanto a los Derechos Humanos, el Sumangali Scheme no sólo viola los derechos humanos de tercera generación relativos a la responsabilidad social empresarial, sino

que además supone una vulneración de los Derechos Humanos de primera y segunda generación.

Atendiendo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos el Sumangali Scheme viola los siguientes derechos:

- Artículo 1 sobre la libertad e igualdad en dignidad y derechos.
- Artículo 2 sobre la prohibición de distinción de raza y posición económica.
- Artículo 3 sobre el derecho a la libertad.
- Artículo 4 sobre la prohibición de la esclavitud y servidumbre.
- Artículo 13 sobre el derecho a circular libremente.
- Artículo 20 sobre el derecho a la libertad de asociación.
- Artículo 22 sobre el derecho a la seguridad social.
- Artículo 23 sobre el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria en el trabajo y el derecho a sindicarse en defensa de sus intereses.
- Artículo 24 sobre el derecho al descanso y una limitación razonable de la duración del trabajo.

Nos encontramos así con un problema de índole aún mayor al violar esta forma de trabajo en la industria textil los derechos más básicos de la persona.

5.4. Iniciativas para solucionar el problema

Hasta el momento se han llevado a cabo diversas iniciativas que tratan de buscar una solución al problema del Sumangali Scheme. El informe de SOMO e ICN las divide en medidas adoptadas en India y medidas a nivel internacional.

En relación con las iniciativas llevadas a cabo en India el informe recoge la creación del Tirupur People Forum (TPF) para la protección del medio ambiente y los derechos laborales en la región de Tirupur donde se produce el 56% de las exportaciones textiles de India. También subraya la Campaña contra el Sumangali Scheme que, junto con el foro, presiona a las autoridades locales para que tomen medidas que acaben con la explotación. En 2010 se creó el Tirupur Stakeholders Forum (TSF) una asociación tripartita para abordar temas entre los que se encuentra el Sumangali Scheme.

A nivel a internacional el informe señala diversas iniciativas (SOMO e ICN, 2011):

- La Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ, por sus siglas en inglés) creada en 2005 representa a 250 entidades de 16 países que solicitan a la

Unión Europea una legislación medioambiental y de responsabilidad social que traspase el ámbito europeo. En 2008 la Coalición formuló una propuesta al Parlamento Europeo con el objetivo de progresar en la elaboración de una legislación global por la que las empresas multinacionales queden obligadas a responder de sus actividades en terceros países. Según un artículo publicado por el Centro de Estudios Sociales Luis Vives (2008) la Coalición argumentaba que "la estructura legal de las compañías y la debilidad de los mecanismos de rendición de cuentas a menudo desembocan en una mala gestión ética por parte de las empresas." Los cambios requeridos por la propuesta consistían en una mayor responsabilidad de las matrices europeas con filiales en terceros países, obligar a las multinacionales a velar por el cumplimiento de los derechos humanos y el medioambiente en su ámbito de influencia y una mayor transparencia de las multinacionales con actividades en Europa. En 2010, tras una investigación sobre el Sumangali Scheme, la Coalición publicó un reportaje titulado "Rights for Whom?" en el que proponía mejoras en la regulación europea para evitar y prevenir este tipo de prácticas.

- Anti-Slavery International es una sociedad creada en 1839 que lucha por combatir la esclavitud en el mundo. Señala el informe de SOMO e ICN que en los años 2009 y 2010 la sociedad llevó a cabo una investigación sobre el Sumangali Scheme tras la cual solicitó a la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés) que promoviese un diálogo entre empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales para acabar con la esclavitud en la industria textil. La Iniciativa de Comercio Ético (ETI) se trata de una alianza de empresas, sindicatos y ONGs que lucha por el respeto y la calidad de vida de los trabajadores a nivel mundial.
- Terre des Hommes Germany lleva décadas colaborando con ONGs en Tirupur y ha hecho un llamamiento a las empresas que importan de Tamil Nadu para que asuman responsabilidad y se impliquen en la mejora de las condiciones de los trabajadores.
- La organización independiente Fair Wear Foundation formada por 90 empresas también trabaja con empresas del sector textil en Europa para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores implicados en la cadena de producción. Así mismo trabaja con organizaciones del sur de India para promover un diálogo social entre proveedores y empresas importadoras.

- Brands Ethical Working Group es un grupo de trabajo formado por empresas que importan de India entre las que se encuentran C&A, Cortefiel, Gap, H&M y Tesco, entre otros. Las empresas participantes se comprometen a trabajar para evitar el Sumangali Scheme en sus proveedores.
- El Business Social Compliance Initiative (BSCI) también lucha por esta causa. En 2011 se reunió en Nueva Delhi y en la capital de Tamil Nadu para tratar el problema del Sumangali Scheme.
- Diversas empresas han llevado a cabo acciones corporativas individuales para investigar o poner fin a problemas denunciados por el informe de SOMO e ICN.

Por lo tanto, el informe demuestra las violaciones de los derechos laborales que suponen una vulneración de los derechos humanos de las trabajadoras de la industria textil de la región de Tamil Nadu. Señala el informe que cualquier empresa que importe de India tiene inevitablemente alguna relación con el Sumangali Scheme en alguna parte de su cadena de producción. A pesar de las iniciativas tomadas la explotación persiste.

6. LA TRATA DE SERES HUMANOS

El problema del Sumangali Scheme resulta aún más alarmante si nos fijamos en las legislaciones internacionales existentes relativas a la trata de seres humanos.

El Protocolo de Palermo de 2000 de la ONU para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional define al trata de personas como de la siguiente manera:

Por “trata de personas “ se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esta explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

Por lo tanto la definición de trata implica la realización de un acto a través de un medio determinado y para un propósito concreto. Sin embargo, continúa el Protocolo que “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará trata de personas incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a).” Y por niño “se entenderá toda persona menor de 18 años.” Consecuentemente, en el caso de tratarse de un niño sólo será necesario el acto y el propósito de explotación para que sea considerado como trata de seres humanos, sin constituir el medio un requisito.

De acuerdo con esta definición el Sumangali Scheme entraría dentro de la calificación de trata de seres humanos ya que muchas de las trabajadoras contratadas son menores a las que se capta y acoge con el propósito de explotarlas mediante trabajos forzados o condiciones que pueden llegar a la esclavitud. La captación de trabajadoras mayores de edad también se encuadra en la definición de trata puesto que se cumple el requisito del medio empleado a través del engaño o la situación de vulnerabilidad.

El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos firmado en Varsovia en 2005 se acoge a la definición de trata de seres humanos del Protocolo de Palermo así como la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativa la prevención y lucha contra la trata de seres

humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.

En cuanto a la penalización de estas actividades, señalan tanto el Protocolo como el Convenio y la Directiva que será cada Estado Parte o miembro el que deberá adoptar las medidas necesarias, legislativas o de otra índole, para garantizar la punibilidad de estas conductas. Por lo tanto, queda en manos del Estado la regulación relativa a la penalización y la prevención lo cual supone un problema dada la falta de garantías de que los estados cumplan con estas obligaciones.

El problema estriba en que son los Estados los que ratifican los Convenios sobre Derechos Humanos y no las grandes empresas multinacionales que son entes privados. Mientras las empresas multinacionales no sean sujetos de Derecho internacional Público y por tanto no asuman los derechos y obligaciones impuestos por el Derecho internacional, como los Estados, las organizaciones internacionales y el individuo, son los Estados los que tienen que responder por ellas ya que los Derechos Humanos no pueden quedar desvalidos. Mientras las empresas no tengan responsabilidad directa son los Estados de su nacionalidad los que deben responder y esta responsabilidad se articula por la normativa interna de cada Estado. Sin embargo, surge aquí la coyuntura de que cada Estado busca la riqueza de su territorio y por tanto quiere que sus empresas sean ricas y hagan ricas al país.

Las recomendaciones, dictámenes, comunicaciones, la Asamblea General de la ONU y prácticamente todos los organismos internacionales se encuadran dentro de la categoría de soft law que, a diferencia del hard law donde se encuentran la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho, no obliga. Así mismo el Comité de Control de la ONU sólo emite informes no vinculantes.

Por lo tanto, hasta que los mecanismos de control de cumplimiento a nivel internacional de los Derechos Humanos y la responsabilidad social empresarial no sean tan eficaces como los de niveles regionales, estos derechos seguirán siendo susceptibles de ser violados.

7. ¿HACIA UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA OBLIGATORIA?

7.1. La problemática del carácter voluntario

Una parte asociada a la problemática de hacer la responsabilidad social empresarial obligatoria subyace en el carácter voluntario que por definición tiene el concepto. Así, señala la doctrina que “la voluntariedad es un eje fundamental del concepto y que la RSC entra a actuar cuando termina el imperio de la ley” (Andreu, 2005, p. 129). Por ello, muchos organismos internacionales como la Comisión Europea, Naciones Unidas o la OCDE en sus recomendaciones y directrices insisten en este carácter voluntario que por definición tiene la responsabilidad social empresarial.

La pregunta es entonces cómo es posible incluir la responsabilidad social empresarial, que por definición es voluntaria, en políticas públicas de obligado cumplimiento (Andreu, 2005).

En este sentido, una primera respuesta la ofrece el Foro de Expertos de RSC del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que, en su primer texto, señala:

La Responsabilidad Social de la Empresa 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, medio ambientales 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” (Foro de Expertos, 2007, citado por Andreu, 2005, p. 129)

Según esta definición, la responsabilidad social empresarial recoge tanto la obligación de cumplir con la ley vigente como la posibilidad de integrar los criterios de responsabilidad social empresarial en la organización de la empresa y que es por definición voluntaria. Añade que las políticas públicas europeas con mayor éxito son aquellas que reconocen y premian la RSC respetando su carácter voluntario.

Una segunda respuesta se encuentra en los ámbitos de la responsabilidad social de la empresa, interno y externo. Según el Foro de Expertos (2007) el ámbito interno hace referencia al respeto del medio ambiente y los derechos de los trabajadores mientras que el ámbito externo se refiere a los derechos de los consumidores y el respeto a los Derechos Humanos, entre otros.

El carácter voluntario de la RSE da lugar a que las empresas multinacionales se autorregulen en esta materia. Una autorregulación que tiene limitaciones y que se ha denominado prácticas de *self service* o de *pick and choose*. Señala Daugareilh (2009) que la creación y adopción de normas privadas de aplicación transnacional por parte de empresas, que son agentes no estatales, plantea interrogantes en cuanto a su ubicación en un ordenamiento que no reconoce a la empresa como sujeto de Derecho Internacional Público y que ya cuenta con instrumentos relativos a los derechos humanos en el trabajo. Las empresas carecen de competencia para legislar en el ámbito internacional por lo que la autorregulación a nivel internacional resulta cuestionable, más aún si nos referimos a los derechos humanos fundamentales que son *ius cogens*. Conviene recordar el artículo 53 del Convenio de Viena sobre el derecho de los tratados que establece:

Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.

7.2. ¿Debería existir una regulación de la Responsabilidad Social de la Empresa?

Ante esta cuestión existen opiniones contrapuestas.

Por un lado, Andreu (2005) considera que los aspectos más importantes de la RSC, que serían aquellos que precisan de regulación, ya se encuentran regulados por la legislación española y europea. A modo de ejemplo, menciona las obligaciones que la CNMV impone a las empresas cotizadas en esta materia. Continúa señalando que no parece admisible la existencia de una regulación que obligue a las empresas a realizar aportaciones a programas sociales ni obligaciones de este carácter a sus trabajadores. En tercer lugar, se plantea la pregunta que nos atañe: “¿Hasta qué punto se le puede pedir a una compañía multinacional española que, por ejemplo, exporte de forma obligatoria las prácticas de previsión social o de gestión medioambiental a sus operaciones internacionales en aquellos países cuya legislación laboral o medioambiental es más laxa?” (Andreu, 2005, p. 131)

Este autor considera que caben las políticas públicas que sean de promoción de la RSC junto con el sistema legislativo existente en el ámbito europeo que contempla dos instrumentos: un reporte de sostenibilidad obligatorio para las empresas cotizadas y la palanca de la inversión socialmente responsable.

Sin embargo, cuando la actuación de las empresas vulnera derechos tan fundamentales como los de la primera y segunda generación de Derechos Humanos a la vez que pretenden mostrar una imagen de empresa responsable y comprometida con la sociedad a través de su responsabilidad social empresarial, entonces el planteamiento es distinto.

La problemática en el Derecho Internacional Público asociada a las empresas transnacionales es que a pesar de que éstas pueden llegar a tener un poder y una influencia mayor que los propios Estados, no tienen una personalidad jurídica diferenciada de las entidades que la forman y por tanto carecen de obligaciones en el ámbito de los derechos humanos del trabajo al diluirse su responsabilidad (Hernández, 2009). Para tratar de solventar esta irregularidad, se han creado instrumentos jurídicos no obligatorios de carácter limitado entre los que se encuentra la RSE la cual, en palabras de Daugareilh (2009, p. 77), “puede considerarse una respuesta a la ausencia de regulación -jurídica- de las actividades de las empresas transnacionales en el ámbito de los derechos humanos.”

Como consecuencia, son los Estados los que responden de las violaciones que realicen las personas físicas y jurídicas que estén bajo su jurisdicción y donde entra en juego el conflicto de intereses. La carencia de responsabilidad de las empresas transnacionales ha contribuido a que estas desarrollen prácticas encaminadas a eludir las responsabilidades por parte de los Estados como la transferencia de actividades prohibidas en un Estado hacia Estados con regulaciones más laxas y el desplazamiento de actividades peligrosas o de instalaciones hacia países con escasa protección social (Özden, 2005, citado por Daugareilh, 2009). Al conflicto de intereses del Estado de la empresa matriz se une la incapacidad del Estado receptor de desarrollar sistemas normativos, ya que sus gobiernos a menudo participan en la lógica del sistema (Hernández, 2009).

Para analizar la necesidad y posibilidad de que exista una regulación de la RSE obligatoria el primer paso es profundizar en la situación actual de la empresa transnacional.

7.2.1. La empresa transnacional y el derecho

Como señala Daugareilh (2009, p.81) “[l]a empresa transnacional carece de estatuto en el derecho internacional y sigue estando aprehendida de manera muy imperfecta por el derecho nacional”. En la empresa transnacional existe una unidad económica clara a la cual no le corresponde una unidad jurídica.

A día de hoy, el poder de las empresas multinacionales se aprovecha de una atomización normativa (Hernández, 2009). Esto es consecuencia, por un lado, de la fragilidad de los Estados receptores de inversiones y, por otro, del conflicto de intereses derivado del apoyo del Estado de la matriz tanto en el plano jurídico como político. Es decir, que los Estados desarrollados no ejercen el control debido por su identidad Estado-empresa transnacional.

Daugareilh (2009) define el Derecho Internacional como “un derecho entre Estados basado en el principio del respeto absoluto de la soberanía de los Estados” (Daugareilh, 2009, p.81). Son los Estados los que deciden su adhesión o no a tratados y convenios internacionales por lo que, al final, el Derecho Internacional queda en manos de estos y de ahí sus problemas de eficacia.

Existen dos asimetrías principales a este respecto. La primera es que el Estado continúa siendo la figura central del Derecho Internacional a la vez que tanto su influencia como su capacidad de regulación e intervención se encuentran debilitadas por el poder creciente de las empresas transnacionales. Así sólo son sujetos de Derecho Internacional Público los Estados, las organizaciones internacionales y el individuo, siendo este último únicamente sujeto pasivo.

La segunda asimetría deriva de la separación de las personas jurídicas en un grupo de sociedades que forman una empresa transnacional. Al considerarse personas jurídicas distintas, la matriz no se responsabiliza de los actos que cometa la filial en el extranjero. Indica Daugareilh (2009, p. 82) que el desafío en el plano jurídico consiste en “lograr que la empresa transnacional en su globalidad rinda cuentas y repare los daños resultantes de la violación de los derechos humanos, con más razón aún si aquéllos se han cometido en el extranjero”.

A esto hay que añadir, que las leyes nacionales no son de aplicación extraterritorial, lo que habilita a las empresas transnacionales a evadir la responsabilidad que tendrían ante el juez de su sede cuando el daño se ha cometido en el extranjero.

Por lo tanto, se trata de personas jurídicas sin personalidad jurídica en el plano internacional que, en consecuencia, carecen de obligaciones jurídicas (Ripert, 1995, citado por Daugareilh, 2009). Escapan del Derecho Internacional convencional y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Sin embargo, es evidente que las empresas transnacionales en su condición de personas jurídicas deben cumplir la legalidad.

7.2.2. La empresa transnacional y el soft law

Para regular este vacío normativo de la responsabilidad de las empresas transnacionales frente a los derechos humanos, la OCDE y la OIT tomaron como medida recurrir a instrumentos de *soft law* (Daugareilh, 2009). Sin embargo, se ha constatado la insuficiencia de estos instrumentos.

Señala Daugareilh (2009) que los textos que tratan el trabajo en las empresas multinacionales son las **Directrices de la OCDE** dirigidas a las empresas multinacionales (OCDE, 2000) y la **Declaración de Principios tripartita de la OIT** referida a las empresas multinacionales y a la política social. Sin embargo, se trata de recomendaciones para las empresas relativas a los derechos fundamentales que no gozan de fuerza jurídica obligatoria. Contribuyen a concienciar a la sociedad acerca de la responsabilidad social de las empresas transnacionales pero su impacto real es limitado. En materia de sanciones, las violaciones de los derechos que se contemplan en estos dos textos no dan lugar a sanción directa a las empresas, al igual que el Derecho Internacional convencional. Como indica Daugareilh (2009, p. 94) “[s]obre la base de estos instrumentos internacionales de *soft law* no puede entablarse una acción en materia de responsabilidad contra una empresa para condenarla por el incumplimiento de sus obligaciones, con independencia de que la violación se refiera a los derechos fundamentales”. Por ello se dice que no crean una obligación jurídica estricta.

Por su parte, ante Naciones Unidas también se ha planteado la necesidad de un marco de regulación de la responsabilidad de las empresas multinacionales a lo que se ha respondido con el **Pacto Mundial** (suscrito por aproximadamente 3.000 empresas) y el **Proyecto de Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales en Materia de Derechos Humanos**, de 2003. Según Daugareilh, el primero constituye en el mejor de los casos el punto de partida de un proceso hacia la RSE y los derechos humanos y el segundo se dirige a los Estados y carece de un mecanismo de control.

7.2.3. *Los Derechos Humanos fundamentales y el ius cogens*

Como se ha señalado anteriormente, cuando las empresas transnacionales vulneran derechos humanos fundamentales en el extranjero a la vez que pretenden mostrar una imagen de empresa responsable y comprometida con la sociedad, entonces la necesidad de regulación parece evidente. Nada sostiene que estén exoneradas cuando los Estados y los individuos no lo están. Así lo indica Daugareilh (2009, p. 95): “Si los compromisos de responsabilidad social de las empresas multinacionales se refieren a derechos humanos fundamentales en el trabajo que pertenecen al *ius cogens*, su incumplimiento por parte de las empresas debería sancionarse jurídicamente”.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos es un Derecho universal. Señala Hernández (2009, p. 330) que “supone una superación del Derecho Internacional tradicional” en el cual los Estados dejan de ser el centro o eje sobre el que se articulan las normas y pasan a serlo las personas. Al ser universal, sus fuentes no son sólo los convenios o tratados ratificados voluntariamente por los Estados sino también la Carta de Naciones Unidas, las Declaraciones y Pactos, la costumbre y los principios generales del Derecho.

Al tratarse de una norma de *ius cogens* (artículo 53 de la Convención de Viena) obliga no sólo a los Estados sino también a las personas físicas y jurídicas de éstos y pueden ser reclamados por cualquier Estado o persona (Ermida, 2003, citado por Hernández, 2009). Indica Hernández (2009, p. 331) que “[e]l *ius cogens* integra un nuevo orden público internacional investido de *imperium* al margen de los Estados” y que además tiene eficacia *erga omnes*.

Se trata por tanto de normas que imponen un mínimo normativo de obligado cumplimiento, y siempre a salvo de norma nacional o internacional más favorable. Así lo señala Galinsoga (2002, citado por Hernández, 2009) al afirmar que las disposiciones recogidas en los Convenios Internacionales de Derechos Humanos son principios rectores de las normas aplicables en el ámbito de los derechos humanos y constituyen la base a partir de la cual se forma toda normativa, desde la internacional hasta la nacional. Esto se ha considerado la línea de interpretación expansiva del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Esta interpretación expansiva, sin embargo, tiene alguna dificultad en el hecho de que la ratificación sigue siendo lo que preside la formación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la eficacia jurídica de algunas instrumentos.

Siguiendo esta línea de interpretación expansiva del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, señala Hernández (2009) que existe un muy amplio cuerpo normativo internacional relativo a estos derechos y a los laborales fundamentales. Así, entre los instrumentos de regulación directa de control de las empresas transnacionales se encuentran la “Carta de Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos y Declaraciones de Derechos Humanos y Laborales Fundamentales, los Convenios de la OIT, las Normas Supranacionales de ámbito Regional y los Códigos Externos *ad hoc* de la OIT, OCDE y NNUU”. Entre los instrumentos de regulación indirecta enumera las “Cláusulas Sociales en Tratados de Comercio Internacional, las Preferencias Arancelarias unilaterales, los Códigos de Conducta-RSC, el etiquetado social y las Inversiones Socialmente Responsables” (Ermida, 2003, citado por Hernández, 2009, p. 332).

Por lo tanto, desde el ámbito sustancial existen multitud de normas. Sin embargo, encontramos dos dificultades de acuerdo con Hernández (2009). La primera, relativa a cómo se articula el carácter vinculante de determinados instrumentos de *ius cogens* con la regla general de la ratificación por parte de los Estados que preside el Derecho Internacional. Y la segunda, relativa al poder del Derecho Global Comercial en la medida en que los acuerdos entre Estados no han sido modificados por la normativa de derechos humanos ni en sus aspectos incompatibles. A la primera cuestión nos referiremos más adelante al tratar el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales con sus Protocolos Facultativos y la necesidad de que el mayor número de Estados posible ratifique el Protocolo del segundo Pacto sometándose así a un mecanismo de control del cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales.

En conclusión, la práctica y los argumentos expuestos han constatado la necesidad de una norma universal destinada a las empresas multinacionales, que establezca una reglas comunes por razones económicas, políticas y jurídicas y que acabe con las prácticas de autorregulación de *self service* y *pick and choose*. No puede quedar a la libre voluntad de las empresas el respeto de los derechos humanos fundamentales ni su incumplimiento eximido de sanción.

7.3. Hacia una regulación internacional de la RSE

Como se ha mencionado, existen una serie de derechos fundamentales cuya protección no puede quedar desvalida y que por la configuración del Derecho Internacional Público, al no ser las empresas sujetos del mismo, éstas escapan de su responsabilidad. Esta regulación resulta aún más necesaria teniendo en cuenta el poder de las empresas multinacionales a menudo muy superior al de los Estados.

Ya se ha adelantado que el principal problema estriba en la imposibilidad de exigir responsabilidad directa a una empresa transnacional ante la jurisdicción internacional, la cual enjuicia a los Estados y no a las empresas. Esto, señala Baylos (2006, citado por Hernández, 2009), supone un importante déficit de partida ya que el denunciar a un Estado por las prácticas de una empresa transnacional es probable que tenga más efectos en el ámbito político que en el jurídico y por tanto la empresa no llegue realmente a recibir sanción alguna.

Señala Daugareilh (2009) que el modo de articular esta regulación sería a través del establecimiento de un núcleo duro o norma básica que sea aplicable a nivel mundial con independencia de donde desarrollen sus actividades las empresas, su ley aplicable y los acuerdos o convenios existentes con el Estado en cuestión.

Con relación al contenido de este núcleo en relación al trabajo, indica la autora que podría estar formado por los derechos de la Declaración de 1998 de la OIT y los convenios que contiene la misma. Estos derechos son:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Añade Daugareilh (2009) que a estos derechos cabría añadir dos derechos puestos de relieve en numerosos trabajos de investigación y contenidos en las Directrices de la OCDE:

- El derecho a la higiene y seguridad en el lugar de trabajo
- El derecho a una remuneración y condiciones de trabajo decentes

Sin embargo, conviene destacar que la empresa transnacional no puede quedar igualada al Estado en materia de Derecho Internacional Público. Es el Estado el responsable del respeto a los derechos humanos en su territorio y aunque la empresa también es responsable de su respeto en el trabajo, le incumbe una responsabilidad distinta a la del Estado (Daugareilh, 2009). Esto implica que en la elaboración de este núcleo o norma básica deben clarificarse las distinciones entre uno y otro, así como señalar lo que se espera de las empresas.

Para la delimitación del ámbito de responsabilidad de las empresas multinacionales sería preciso instaurar unos criterios determinados. Señala la autora citada que estos criterios podrían basarse en la “esfera de influencia”, noción desarrollada por la OCDE, y en la noción de obligación de medios que limitaría la responsabilidad en los casos de daños entre contratantes. Así mismo indica que sería conveniente adoptar nociones del derecho civil de contratos relativos a términos como lesión o precio justo.

En cuanto al control del cumplimiento de la regulación Daugareilh (2009) enumera un amplio abanico de posibilidades, desde mecanismos no jurisdiccionales a jurisdiccionales, mecanismos internacionales de Naciones Unidas, de la OIT u otras instituciones y mecanismos nacionales, públicos o mixtos teniendo en cuenta que “el objetivo principal es la garantía de un control transparente, eficaz e independiente” (Daugareilh, 2009, p. 97).

Por su parte, en el marco de la **Unión Europea**, a pesar de la creación de la Alianza por la responsabilidad social de las empresas de 22 de marzo de 2006, el Parlamento continúa abogando por la necesidad de una acción comunitaria. Señala Daugareilh (2009) dos hipótesis acerca de la articulación de esta acción comunitaria.

La primera es una acción complementaria a la acción internacional en beneficio de una norma internacional. Señala que en este caso la labor de la Unión Europea sería elaborar una norma marco internacional referida principalmente a disposiciones procedimentales y de control y dirigirse a empresas multinacionales que tengan algún elemento de vinculación con la Unión Europea. Podría establecerse una agencia europea encargada del control o realizar el control en forma de auditoría.

La segunda se refiere a una intervención estrictamente comunitaria en aquellos casos en que no exista norma internacional. La Unión Europea tendría que elaborar una normativa que podría ser no vinculante y principalmente de carácter procedimental y de

control, la cual se referiría a las obligaciones voluntariamente asumidas por las empresas.

7.4. La indivisibilidad de los Derechos Humanos: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Como menciona Cançado (1994) ya en el siglo pasado la protección de los derechos económicos, sociales y culturales se encontraba entre las principales preocupaciones de la agenda internacional de los Derechos Humanos debido a su deficiente implantación en los años previos. Como ya se ha anticipado en el apartado 4, una de las causas que fomentaba esta situación era la tesis generacional de los Derechos Humanos que separa los derechos de primera generación (también llamados derechos de libertad o civiles y políticos) de los de segunda generación (también llamados derechos de igualdad o económicos, sociales y culturales), dando lugar a la relativización del cumplimiento de los de segunda generación.

A este respecto, los internacionalistas han sostenido en reiteradas ocasiones que la separación en generaciones no puede suponer una menor obligación del cumplimiento de los derechos comprendidos en la segunda generación. De este modo, a lo largo de las últimas décadas se está produciendo una superación por parte de la doctrina de esta dicotomía a través del reconocimiento de la indivisibilidad de los Derechos Humanos (Cançado, 1994).

Señala el citado autor que la superación de la división generacional de los Derechos Humanos comenzó a raíz de la adopción de dos Pactos de Naciones Unidas: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos adoptados en 1966 y que entraron en vigor en 1976. Además, en la Conferencia de Derechos Humanos de Teherán de 1968 se proclamó la indivisibilidad de los derechos humanos señalando que no es posible la realización plena de los derechos civiles y políticos sin el disfrute de los derechos económicos sociales y culturales. A partir de entonces, la Asamblea General de Naciones Unidas ha reiterado el carácter universal y la interrelación, interdependencia e indivisibilidad de los Derechos Humanos.

La indivisibilidad de los Derechos Humanos constituye la puerta para buscar una protección internacional verdaderamente eficaz de los derechos económicos, sociales y culturales que los iguale en mecanismos de control a los derechos civiles y políticos.

En este sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, que entra en vigor en 1976, añade desde su nacimiento un Protocolo Facultativo en virtud del cual faculta a un Comité de Derechos Humanos para recibir comunicaciones de individuos damnificados por violaciones de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. La composición y regulación de este Comité se recoge en el propio Pacto en la parte IV.

Sin embargo, parece que los Estados se han mostrado más reacios a permitir un mecanismo de control de los derechos económicos, sociales y culturales y así respecto del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, que entró en vigor en 1976, no se ha firmado un Protocolo Facultativo hasta el 10 de diciembre de 2008 el cual no ha entrado en vigor hasta el 5 de mayo de 2013. Esto puede deberse a las implicaciones financieras que supone la realización plena de los derechos contenidos en el Pacto. Este Protocolo constituye un gran avance en materia de justiciabilidad al establecer tres nuevos procedimientos de protección de los derechos económicos, sociales y culturales: comunicaciones individuales, comunicaciones interestatales y un procedimiento de investigación de violaciones graves o sistemáticas de los derechos económicos, sociales y culturales. Lo han ratificado Argentina, Bolivia, Bosnia-Herzegovina, Ecuador, El Salvador, Mongolia, Portugal, Eslovaquia, España y Uruguay.

El Protocolo reafirma en su preámbulo la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y recuerda que todos los Estados Partes en el Pacto se comprometen a garantizar la efectividad de los derechos en él reconocidos. Para asegurar este cumplimiento faculta al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para recibir comunicaciones individualizadas, al igual que el Protocolo Facultativo del Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

Este Protocolo garantiza un mecanismo de control eficiente de los derechos económicos, sociales y políticos a través del Comité con el inconveniente de que hasta el momento no son muchos los Estados que lo han ratificado y que los mecanismos establecidos todavía no han sido puestos en práctica desde su ratificación en 2013.

Queda por ver el alcance que tendrá una vez lo ratifiquen un mayor número de Estados, pero parece un mecanismo adecuado para controlar el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales al seguir la misma vía que estableció el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos para el control de los derechos contenidos en él.

8. CONCLUSIONES

La empresa transnacional no puede quedar exonerada del respeto a los Derechos Humanos los cuales son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados. De este modo, su condición de persona jurídica sin estatuto en el Derecho Internacional no puede resultar en que se exima a la empresa transnacional del respeto a la prohibición del trabajo infantil, al derecho al descanso o a un salario decente.

El *soft law*, que hasta el momento regula la responsabilidad social de la empresa, expresa las preocupaciones y la consciencia de la sociedad sobre la necesidad de regulación de las actividades de la empresa transnacional. Contribuye a concienciar a la sociedad acerca de la responsabilidad social de las empresas transnacionales pero se ha visto como su impacto real es limitado. Las **Directrices de la OCDE** dirigidas a las empresas multinacionales (OCDE, 2000) y la **Declaración de Principios tripartita de la OIT** referida a las empresas multinacionales y a la política social son recomendaciones para las empresas relativas a los derechos fundamentales que no gozan de fuerza jurídica obligatoria y, en caso de violación de los derechos que recogen, no dan lugar a sanción directa a las empresas.

La globalización y el poder cada vez mayor de las empresas multinacionales frente al poder menguante de los Estados transforma el Derecho Internacional Público a la vez que evoluciona la forma en que la comunidad internacional se relaciona. Por ello nos encontramos ante la necesidad de establecer mecanismo eficaces que garanticen a nivel internacional la protección de una serie de derechos esenciales: los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

El **Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** de 1966 que entra en vigor en 1976 establece un mecanismo de control a través de un Comité facultado para recibir comunicaciones de individuos damnificados por violaciones de los derechos que se enuncian en el Pacto. Por lo tanto estos derechos sí cuentan con un mecanismo de protección.

Sin embargo, el **Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de 1966 no ha entrado en vigor hasta el 5 de mayo de 2013. La aprobación de este Protocolo supone un gran avance en materia de justiciabilidad, protección y control de los derechos económicos, sociales y culturales y lo ideal sería lograr la ratificación por parte de la totalidad o la mayoría de los Estados.

Este Protocolo ha abierto la posibilidad a que un particular pueda dirigirse al Comité interponiendo una comunicación relativa a la vulneración de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto y ante la cual el Estado no ha hecho nada. Así, por ejemplo, un trabajador indio de una empresa española en India podría llegar al Comité una vez agotados los recursos internos en España. España respondería entonces por no haber actuado para evitar la vulneración de sus derechos.

Los mecanismos establecidos por el Protocolo aún no han tenido aplicación práctica. Parece que lo conveniente para garantizar el respeto a estos derechos sería imponer multas a los Estados lo suficientemente cuantiosas como para que se preocupen verdaderamente por que sus empresas no vulneren los derechos del Pacto que el Estado ha ratificado.

A pesar de todo, parece que el mecanismo más eficiente sería poder pedir responsabilidad directamente a las empresas transnacionales. Hasta el momento esto no es posible dado que la empresa no es sujeto de Derecho Internacional Público. Para ser sujeto de Derecho Internacional Público hay que tener legitimación activa y pasiva como los Estados y la organizaciones internacionales. La empresa está colocada donde el individuo en la teoría clásica de la subjetividad internacional.

En un principio sólo el Estado era sujeto de Derecho Internacional Público. La organización internacional alcanzó la subjetividad internacional en el siglo XX. Hasta entonces el Derecho Internacional Público sólo regulaba las relaciones entre Estados no existiendo otras categorías de entes con personalidad propia a nivel internacional. Sin embargo, los cambios mundiales exigieron que se reconociese subjetividad a la organización internacional.

Siguiendo esta línea no parece descabellado plantearse la posibilidad de dotar en un futuro a la empresa transnacional de subjetividad internacional. Cabría plantearse su incorporación como sujeto de Derecho Internacional Público teniendo en cuenta el poder cada vez mayor e incluso superior de las grandes empresas respecto de los Estados y considerando que el Derecho Internacional es un derecho evolutivo que se ha visto cómo se ha ido adaptando a los cambios en el ámbito internacional.

9. BIBLIOGRAFÍA

Autores citados

Andreu Pinillos, A. (2005). La responsabilidad social corporativa: un concepto por definir. *CIRIEC España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 53, 125-135. Extraído el 17 de marzo de 2014 desde http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/09_Andreu_53.pdf

Archel Domench, P. (2003). La divulgación de la información social y medioambiental de la gran empresa española en el período 1994–1998: situación actual y perspectivas. *Spanish Journal of Finance and Accounting/Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 32(117), 571-601. Extraído el 21 de febrero de 2014 desde <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/U4R39jhpEQ>

Archel Domench, P., y Husillos Carqués, J. (2009). Últimos desarrollos sobre RSE en España: ¿un avance hacia la sostenibilidad?. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (65). Extraído el 17 de marzo de http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/6503_Archel_y_Husillos.pdf

Camacho Laraña, I., Fernández Fernández, J. L., González Fabre, R. y Miralles Massanés, J. (2013). *Ética y responsabilidad empresarial*. Bilbao: Universidad jesuitas.

Cançado Trindade, A. A. (1994). La protección internacional de los derechos económicos, sociales y culturales. ESTUDIOS básicos de derechos humanos. San José, CR, 1. Extraído el 2 de junio de 2014 desde http://70.38.54.133/Repositorio/MCSH/MCSH-01/Unidad_2/Lecturas/1.pdf

Centro de Estudios Sociales Luis Vives (2008). El tercer sector europeo pide más responsabilidad social a las empresas. Extraído el 5 de marzo de 2014 desde http://www.luisvivesces.org/actualidad/noticias/el_tercer_sector_europeo_pide_mas_responsabilidad_social_a_las_empresas.html

Cuesta González, M. De la, y Valor Martínez, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, (2755), 7-19. Extraído el 3 de enero de 2013 desde http://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/752/Responsabilidad%20social%20de%20la%20empresa_concepto,%20medición%20y%20desarrollo%20en%20España.pdf

Daugareilh, I. (2009). Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica. *Cuadernos de relaciones laborales*, 27(1), 77-106.

Extraído el 10 de marzo de 2014 desde

<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0909120077A/32243>

Domínguez Martín, R. (2012). La dimensión internacional de la responsabilidad social de la empresa. *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa* (pp. 13-46). Comares. Extraído el 28 de enero de 2014 desde http://www.ciberoamericana.com/pdf/Rafael_Dominguez.pdf

Foro de expertos (2007). *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas*. Extraído el 28 de enero de 2014 desde http://www.fundaciones.org/EPORTAL_DOCS/GENERAL/AEF/DOC-cw4c6e3991c23c1/Grupos-Sectoriales-RSE-informe_definitivo_foro_expertos.pdf

González Álvarez, R. (2013). Aproximaciones a los derechos humanos de cuarta generación. *Revista electrónica Tendencias*, 21. Extraído el 17 de marzo de 2014 desde www.tendencias21.net/derecho/attachment/113651/

Hernández Zubizarreta, J. (2009). Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa: de la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Extraído el 17 de marzo de 2014 desde http://144.76.48.83/bitstream/001/495/1/las_empresas_transnacionales_juan_hernandez.pdf

Rey Pérez, J. L. (2011). *El discurso de los derechos: Una introducción a los derechos humanos*. Universidad Pontificia Comillas. Extraído el 28 de mayo de 2014 desde http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rbq3bsyOywwC&oi=fnd&pg=PA6&dq=R+EY+PEREZ,+J.+L.,+El+discurso+de+los+derechos.+Una+introducción+a+los+derechos+humanos,++Universidad+Pontificia+Comillas,+Madrid,+2011.&ots=g0K4STleoT&sig=6l0cJNVuNVV_LTEU7UgKHyWn2Wc#v=onepage&q&f=false

SOMO e ICN (2011). *Captured by Cotton*. Extraído el 5 de diciembre de 2013 desde <http://www.focoblanco.com.uy/wp-content/uploads/2013/06/Captured-by-Cotton.pdf>

Normativa

OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Revisión 2011.

OIT. Convenio No 182 de 17 de junio de 1999 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2001.

OIT. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de 2000.

ONU. Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 23 de mayo de 1969. BOE núm. 142, de 13 de junio de 1980.

ONU. Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

ONU. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

ONU. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

ONU. Pacto Mundial de las Naciones Unidas de 2000.

ONU. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

ONU. Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 2008.

ONU. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional hecho en Palermo de 15 de noviembre de 2000.

Unión Europea. Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005. BOE núm. 219, de 10 de septiembre de 2009.

Unión Europea. Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea* núm. 101, de 15 de abril de 2011, pp. 1-11.