

**LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS
MULTINACIONALES POR VULNERACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES LABORALES. UNA PERSPECTIVA GLOBAL¹**

***THE RESPONSIBILITY OF MULTINATIONAL ENTERPRISES FOR
VIOLATIONS OF LABOUR STANDARDS. AN OVERVIEW***

JOSÉ LUIS GIL Y GIL

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Alcalá*

Artículo recibido el 9 de junio de 2020

Artículo aceptado el 19 de junio de 2020

DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5059>

RESUMEN

Para analizar la problemática de la responsabilidad de las empresas multinacionales por la vulneración de los estándares laborales, el artículo sigue el esquema conceptual de los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos. El centro de gravedad del sistema es el deber del Estado de proteger los derechos humanos en el trabajo, que incluye también el de exigir la responsabilidad

¹ El trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación *Empresas multinacionales y normas internacionales del trabajo. Especial referencia a la situación de España* (DER2016-77973-R), del que soy investigador principal. Una primera versión se presentó en el seminario internacional *Responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración de los estándares laborales: Entre lo deseable y lo posible*, que se celebró en la Universidad de Alcalá, el 16 de diciembre de 2019. Mi más sincero agradecimiento a José Rafael García de la Calle, José Manuel Martín Martín, Esteban Mestre Delgado, Juan Mestre Delgado, Raquel Roso Cañadillas y María Teresa Rodríguez Montañés, por sus sugerencias y comentarios acerca de la problemática de la responsabilidad penal, administrativa y civil o laboral de las empresas multinacionales en el ordenamiento jurídico español. Han servido para mejorar el texto, y me han convencido de la necesidad de seguir profundizando en el estudio de algunos temas. Desde luego, los errores son solo míos.

a las empresas multinacionales y el de garantizar a los trabajadores el derecho a medidas de reparación adecuadas. Las empresas multinacionales tienen el deber de respetar los derechos humanos básicos en el trabajo, actuando con una diligencia razonable, y los poderes del Estado pueden y deber actuar para protegerlos, cuando las empresas multinacionales tienen la sede o llevan a cabo actividades en su jurisdicción, aun a falta de un instrumento jurídicamente vinculante, en el plano internacional universal o regional, o de una directiva de la Unión Europea, o de una regulación de derecho interno. Con todo, resultan insuficientes por ahora, y es previsible que lo sigan siendo en un futuro inmediato, los instrumentos jurídicos para imponer sanciones administrativas, o para exigir la responsabilidad penal y civil o laboral de las empresas multinacionales que vulneran los derechos laborales básicos.

PALABRAS CLAVE: Empresas multinacionales, estándares laborales, responsabilidad, deber del Estado de proteger los derechos humanos, derecho internacional del trabajo.

ABSTRACT

In order to study the issue of the responsibility of multinational enterprises for the violation of labour standards, the paper follows the conceptual framework of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. The centre of gravity of the system is the duty of the State to protect human rights at work, which also includes holding multinational enterprises accountable and guaranteeing workers the right to appropriate access to remedies. Multinational enterprises have a duty to respect basic human rights at work, acting with due diligence, and State powers can and should act to protect them, when multinational enterprises are based or carry out activities within their jurisdiction, even in the absence of a legally binding instrument, at universal or regional international level, or a directive of the European Union, or a regulation under domestic law. However, legal instruments to impose administrative sanctions, or to demand criminal and civil or labour liability of multinational enterprises that violate core labour rights, are insufficient at present and are likely to remain so in the near future.

KEYWORDS: Multinational enterprises, labour standards, responsibility, the State's duty to protect human rights, international labour law.

SUMARIO

Introducción.

I. Deber del Estado de proteger los derechos humanos en el trabajo.

II. Responsabilidad de las empresas multinacionales de respetar los derechos humanos en el trabajo.

III. Derecho de los trabajadores a medidas de reparación adecuadas.

Conclusiones.

Anexo: documentos e informes.

Introducción.

En el plano internacional, las empresas multinacionales tienen a veces un peso y una influencia mayor que otros sujetos reconocidos, como los Estados y las organizaciones internacionales². Operan con libertad en el mercado global y contribuyen a la creación del derecho en la nueva *lex mercatoria*, son los verdaderos protagonistas de la globalización y se benefician de las ventajas de la mayor interdependencia económica, la libertad de establecimiento y el incremento constante de los flujos comerciales. De ellas depende, en buena medida, el logro de un trabajo decente y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el mundo³.

² Algunos datos revelan la importancia de las empresas multinacionales en el mercado global. En 2017, de las 100 principales entidades económicas del mundo, 69 eran empresas y solo 31 países. En aquel momento, Apple tenía un valor similar al de la economía turca, holandesa o suiza, y una cifra de negocio superior a los ingresos consignados en los presupuestos de países como Bélgica. Asimismo, el volumen de negocio de Walmart, de 413.384.212,480 euros era mayor que los ingresos de 406.070.493,184 euros que figuraban en los PGE de España. Las cinco empresas más valiosas eran tecnológicas: Apple, Alphabet, Facebook, Microsoft y Amazon. Cfr. GALINDO, Cristina, “Cuando las empresas son más poderosas que los países”, *El País*, 5 de noviembre de 2017, y, asimismo, SILVA, Rodrigo, y ALONSO, Antonio, “El poder de las grandes multinacionales”, *El País*, 30 de octubre de 2016. De 2012 a 2017, la empresa de mayor valor fue Apple. En 2018, ocupó el primer puesto Microsoft. A finales de 2019, las empresas de mayor valor eran: la petrolera saudí Aramco, con una capitalización de casi 1,9 billones de dólares (1,7 billones de euros); Apple, con casi 1,3 billones de dólares; Microsoft, con 1,2 billones de dólares; Alphabet, con 933.269 millones, y Amazon, con 927.042 millones. De entre las diez empresas más valiosas, siete eran tecnológicas. Además de las ya citadas, se encontraban Facebook, Alibaba y Tencent. Cfr. MAZO, Estela S., “Las cien empresas más valiosas del mundo”, *Expansión*, 5 de enero de 2020, y, asimismo, “Las 100 mayores empresas del mundo alcanzan una valoración récord de 19,1 billones”, *Expansión*, 10 de septiembre de 2019.

³ Cfr., al respecto, GIL Y GIL, “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, nº 2, pp. 18 ss, y “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, nº 1, enero-marzo de 2017, pp. 26 ss. En lo que sigue, utilizo la expresión “empresas multinacionales”, como equivalente de “empresas transnacionales”, y sin aspirar a una definición jurídica precisa del término. Cfr. el mismo planteamiento, por ejemplo, en OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Organización Internacional del Trabajo, 5ª edición, Marzo 2017, Ginebra, párrafo 6, p. 3, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---

Por un lado, las empresas multinacionales contribuyen a la realización de los derechos humanos en el trabajo. Las actividades que llevan a cabo pueden afectar a las condiciones de trabajo y de vida de las personas en todo el mundo, y desempeñan un papel importante en la promoción del progreso económico y social. Al ofrecer oportunidades de empleo, formación profesional y promoción en el trabajo, facilitan el ejercicio del derecho a un trabajo digno, con condiciones de trabajo justas y un salario suficiente, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. En muchos casos, la aspiración de las empresas multinacionales a obtener beneficios, legítima en el sistema de producción capitalista, es compatible con el respeto de los principios básicos de la justicia social, como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y unas condiciones de trabajo dignas, en particular por lo que se refiere a los salarios, la jornada de trabajo y la seguridad y salud laboral.

Pero, por otro lado, las actividades de las empresas multinacionales también pueden tener repercusiones negativas en los derechos humanos en el trabajo, por la falta de actuación con la diligencia exigible para prevenir la propia conducta, la de sus empleados, trabajadores o agentes, o la de las empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial, o que actúan como proveedores o subcontratistas. “No a todos conviene lo justo”, según reza el título de uno de los dibujos de Goya⁴. El modo en que se organizan las empresas multinacionales permite separar los lugares en que se ejerce el poder económico de aquellos otros a los que se imputa la responsabilidad, lo que puede alentar un comportamiento social, ecológico y financiero irresponsable⁵. Las empresas multinacionales pueden aprovechar el que ha dado en llamarse *shopping* de los derechos humanos en el trabajo, o *law shopping*, mediante la deslocalización de actividades en países con normas sociales, fiscales y mediambientales menos restrictivas⁶. Al adoptar la decisión de establecerse en un país o deslocalizar la producción a otro, las empresas multinacionales no solo tienen en cuenta las ventajas fiscales o la existencia de verdaderos paraísos fiscales, sino también la permisividad o el grado de rigidez de las legislaciones laborales de los distintos Estados⁷. En la actualidad, por ejemplo, empresas

emp.ent/documents/publication/wcms_124924.pdf. Otros instrumentos sobre las empresas y los derechos humanos se refieren a las empresas transnacionales y otras empresas.

⁴ El dibujo forma parte del álbum C. Ante la falta de título en el recto del dibujo, se consideró que era el único de ese grupo que carecía de leyenda. Gassier propuso el título de *Triunfo de la Justicia*, y Sánchez Cantón, el de *Sol de Justicia*. No tiene el título escrito bajo la imagen, debido a que la composición cubre toda la hoja de papel. Por ese motivo, Goya lo escribió en el dorso del anterior, donde se encuentra el texto “No a todos conviene lo justo”, enfrentado, por tanto, a la imagen. Cfr., al respecto, <https://www.museodelprado.es/coleccion/obra-de-arte/no-a-todos-conviene-lo-justo/e58ed208-3f60-4ef3-bae1-8e69acaf8309>.

⁵ SUPIOT, Alain, DELMAS-MARTY, Mireille (Eds.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses Universités de France, Paris, 2016, 433 pp. y SUPIOT, Alain, “El mandato de la OIT al cumplirse su centenario”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2020, vol. 139, 2020, n° 1, p. 132.

⁶ La expresión *shopping dei diritti umani* aparece en GALGANO, Francesco, MARRELLA, Fabrizio, *Diritto del commercio internazionale*, terza edizione, Cedam, Padova, p. 899. De *law shopping* habla SUPIOT, Alain, “El mandato de la OIT al cumplirse su centenario”, Loc. cit, p. 132.

⁷ Cfr., por todos, acerca de la dimensión social de la globalización, FLANAGAN, Robert J., *Globalization and Labor Conditions. Working Conditions and Worker Rights in a Global Economy*, Oxford University Press, Oxford y otras ciudades, 2006, pp. 118 ss; ERMIDA, Oscar, “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *Iuslabor*, 2007, n° 1, en www.upf.edu/iuslabor, 17 pp. y GIL Y GIL, José Luis,

transnacionales o globales como Amazon o Uber, exponentes del sector tecnológico o de la economía colaborativa, pueden revolucionar el derecho y tratan de obviar las trabas en la regulación administrativa, fiscal y laboral de los distintos Estados. La falta de diligencia de las empresas multinacionales, o la vulneración flagrante de los derechos humanos en el trabajo y la falta de respeto de condiciones de trabajo básicas, en especial las relativas a la protección de la seguridad y salud laboral, pueden traducirse en perjuicios irreparables y en la pérdida de vidas humanas, como han demostrado los desastres de Bophal⁸ o Rana Plaza⁹, o lo acaecido en sectores como el aceite de palma¹⁰.

Conviene, pues, huir de ideas preconcebidas al analizar el papel que desempeñan las empresas multinacionales en el respeto, la promoción y la realización de los derechos humanos en el trabajo. Como advirtió Pascal, *l'homme n'est ni ange ni bête*¹¹. El ser humano, que crea las instituciones, deja en ellas su impronta. Las empresas multinacionales contribuyen tanto a la realización como a la vulneración de los derechos humanos en el trabajo. Y, sean frecuentes o escasas las violaciones, el ordenamiento jurídico debe ofrecer instrumentos técnicos, en el ámbito internacional y nacional, para que el ejercicio de la libertad conlleve también una responsabilidad por los incumplimientos e ilícitos que produzca.

En la década de los años sesenta y setenta del siglo XX, las actividades de las empresas multinacionales fueron objeto de grandes debates. A raíz de ellos, se desplegaron esfuerzos para establecer instrumentos internacionales destinados a reglamentar la conducta de las empresas multinacionales y a fijar las condiciones que deben regir las

“Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, Loc. cit., y “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”.

⁸ En la noche del 2 de diciembre de 1984, en una fábrica de plaguicidas situada en Bhopal, India, propiedad de Union Carbide India Limited (UCIL), filial de la multinacional basada en los EE.UU. Union Carbide Corporation (UCC), se produjo una fuga de más de 35 toneladas de gases tóxicos, de las que al menos 24 toneladas eran de isocianato de metilo, sustancia extremadamente tóxica. El accidente causó la muerte de más de 7.000 personas en los dos o tres días siguientes, y de 15.000 a 30.000 en los veinte años posteriores, como consecuencia de enfermedades relacionadas con la exposición al gas. Cfr. las cifras en la Parlamento Europeo, Propuesta de Resolución común, 15 de diciembre de 2004, 5 pp., en <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+MOTION+P6-RC-2004-0216+0+DOC+XML+V0//ES>.

⁹ El 24 de abril de 2013, se derrumbó en Savar, Bangladesh, un edificio conocido como Rana Plaza. Murieron al menos 1127 personas, y resultaron heridas otras 2437. En él, había fábricas de ropa que producían para marcas como el Grupo Benetton, The Children's Place, DressBarn, Mango, Monsoon, Inditex y Primark, así como para empresas de distribución como El Corte Inglés. Cfr., entre otros muchos lugares, https://es.wikipedia.org/wiki/Colapso_de_un_edificio_en_Savar_en_2013.

¹⁰ AMNISTÍA INTERNACIONAL, *The Great Palm Oil Scandal. Labour Abuses Behind Big Brand Names*, 2016, 148 pp., en <https://www.amnesty.org/download/Documents/ASA2151842016ENGLISH.PDF>. Cfr. también, por ejemplo, el diccionario crítico de empresas transnacionales y otras publicaciones e informes en la página <http://omal.info/spip.php?rubrique31>.

¹¹ Cfr. PASCAL, Blaise, *Pensées diverses, III*, Fragment n° 31 / 85. En la edición de Brunschvicg, el fragmento lleva el número 358; en la de Le Guern, el número 572; en la de Lafuma, el número 678, y en la de Sellier, el número 557. El texto puede consultarse en <http://www.penseesdepascal.fr/XXV/XXV31-moderne.php>. Como se recordará, la frase continúa : *et le malheur veut que qui veut faire l'ange fait la bête*. La última parte de la frase del filósofo ofrece una clave posible para explicar la paradoja que ilustran el *Quijote* de Cervantes o *El idiota* de Dostoievski, en lo que hace a los efectos o consecuencias, en el mundo real, de las acciones de un hombre bueno y que aspira al bien.

relaciones de las empresas multinacionales con los países de acogida (*host countries*), sobre todo en el mundo en desarrollo. Las cuestiones relativas al trabajo y a la política social figuraban entre las preocupaciones que suscitaban las actividades de las empresas multinacionales. Tras el papel pionero de la OCDE y la OIT en los años setenta, ha adquirido un mayor protagonismo la ONU, que ha adoptado el Pacto Mundial (*Global Compact*)¹² y, tras alguna resolución relevante¹³, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. El Marco “proteger, respetar y remediar”, que acogió de forma unánime, el 18 de junio de 2008, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, se basa en tres pilares: el deber del Estado de proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, con inclusión de las empresas, mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa intervenir con una diligencia razonable para evitar la violación de los derechos de otros; y un mayor acceso de las víctimas a recursos efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales. Más tarde, en 2011, el Consejo de Derechos Humanos adoptó por unanimidad los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones

¹² El Pacto Mundial (*Global Compact*) es un instrumento de las Naciones Unidas, cuya creación anunció Kofi Annan, entonces secretario general de la ONU, en el Foro Económico Mundial o Foro de Davos, en su reunión anual de 1999, y que se adoptó de forma oficial el 26 de julio de 2000, en Nueva York, en la sede de las Naciones Unidas. Para más detalles acerca del instrumento sobre la responsabilidad social corporativa más relevante en el plano internacional universal, cfr. <https://www.unglobalcompact.org/> y <https://www.pactomundial.org/> y, en la doctrina, BREINING-KAUFMANN, Christine, *Globalisation and labour rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, Hart Publishing, Studies in international trade law, Oxford, 2007, pp. 160 ss.; MAUREL, Olivier, *La responsabilité des entreprises s en matière de droits de l’homme. I. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles*, Commission nationale consultative des droits de l’homme, La Documentation française, Paris, 2009, pp. 113 ss., en https://www.cncdh.fr/sites/default/files/etude_responsabilite_des_entreprises_vol_1_0.pdf; SERVAIS, Jean-Michel, “Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las empresas”, *Derecho PUCP*, n° 64, 2010, pp. 99-120, en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2950>; GALGANO, Francesco, MARRELLA, Fabrizio, *op. cit.*, pp. 924 ss; GIL Y GIL, José Luis, “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Loc. cit.*, pp. 25 ss. y “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Loc. cit.*, p. 29, nota 95, y, asimismo, en este número de la revista, el artículo de CARBY-HALL, Jo, “Multinationals, SMEs and Non-Profit Organisations Participating in the UN Global Compact”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 130-173.

¹³ En agosto de 2003, la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos aprobó el documento *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*, Resolución 2003/16, de la Comisión de Derechos Humanos, de 13 de agosto de 2003, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Puede consultarse, por ejemplo, en <http://hrlibrary.umn.edu/links/Snorms2003.html>. Acerca de la importancia de ese antecedente, cfr. AMNISTÍA INTERNACIONAL, *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas. Hacia la responsabilidad legal*, Amnesty International, Londres, 2004, 44 pp. y BREINING-KAUFMANN, Christine, *op. cit.*, pp. 160 y 161. También posee una gran relevancia la Resolución 60/147, *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, Resolución aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005, sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/60/509/Add.1), Naciones Unidas A/RES/60/147, Asamblea General, Distr. General, 21 de marzo de 2006, Sexagésimo período de sesiones, Tema 71 a) del programa, 10 pp., en <https://undocs.org/es/A/RES/60/147>. El texto puede consultarse también en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/remedyandrepairation.aspx>.

Unidas¹⁴. Los Principios Rectores intentan combinar las perspectivas de regulación pública y privada¹⁵, y hacen explícita la obligación de proteger, de respetar y de remediar, dando como referencia el derecho internacional de los derechos humanos ya existente. Cada pilar constituye el componente esencial de un sistema interdependiente y dinámico de medidas de prevención y reparación¹⁶.

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, que no obligan por sí mismos¹⁷, ofrecen el marco conceptual para abordar el problema. Han adquirido una

¹⁴ Cfr. la Resolución 8/7 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, de 18 de junio de 2008, y RUGGIE, John, *Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 7 April 2008, Human Rights Council, Eighth session, Agenda item 3, A/HRC/8/5, 28 pp., y la Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, de 16 de junio de 2011, y UN Doc. A/HRC/17/31 y UN Doc. A/HRC/17/31Add.3, Appndix II. El texto de los Principios Rectores se halla publicado en ONU, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, ONU, Oficina del ACNUDH, Nueva York y Ginebra, 2011, 50 pp., en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf. Una información detallada sobre los Principios Rectores puede consultarse en <https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles#:~:text=The%20UN%20Guiding%20Principles%20on,abuses%20committed%20in%20business%20operations.&text=In%20the%20same%20resolution%2C%20the,Group%20on%20business%20%26%20human%20rights.>

<https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles#:~:text=The%20UN%20Guiding%20Principles%20on,abuses%20committed%20in%20business%20operations.&text=In%20the%20same%20resolution%2C%20the,Group%20on%20business%20%26%20human%20rights.> Cfr. también MAUREL, Olivier, *op. cit.*, pp. 118 ss.; CARNEIRO FREIRE, Mar, CORDERO SANZ, Juanjo, CORDERO SANZ, Carlos, MARTÍN HERNANDO, Vidal, *Cuaderno guía de los Principios Rectores ONU sobre empresa y derechos humanos. Puerta de entrada*, Sustentia, Madrid, noviembre de 2013, 60 pp., en <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Cuaderno%20Gu%C3%ADa%20Principios%20Rectores%20AECID.pdf>; GIL Y GIL, José Luis, “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Loc. cit.*, pp. 27 y 28, y “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Loc. cit.*, p. 29, nota 96, y los informes: RUGGIE, John, *Promotion of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. Business and human rights: Towards operationalizing the “protect, respect and remedy” framework*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 22 April 2009, Human Rights Council, Eleventh session, Agenda item 3, A/HRC/11/13, 27 pp., y RUGGIE, John, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 21 March 2011, Human Rights Council, Seventeenth session, Agenda item 3, A/HRC/17/31, 27 pp.

¹⁵ SUPIOT, Alain, *Loc. cit.*, p. 132.

¹⁶ MARTIN-CHENUT, Katia, “Devoir de vigilance: internormativités et durcissement de la RSE”, *Droit Social*, 2017, p. 799.

¹⁷ Los Principios Rectores recogen e interpretan las obligaciones en derechos humanos establecidas ya por el derecho internacional, y dotadas de medios de seguimiento de su aplicación, denuncia y sanción, y señalan directrices para su cumplimiento en el contexto de la relación entre la empresa y los derechos humanos. No crean nuevas obligaciones, ni son un nuevo marco normativo en sí mismo. Por ende, no incluyen un sistema de sanciones ni penas por su incumplimiento, sino que reconocen que estas podrían estar referidas al incumplimiento del derecho internacional que los soporta. Pero sí apuntan a la necesidad de establecer leyes, normativas y acuerdos internacionales vinculantes, por parte de los Estados, como forma de ejercer su obligación de proteger eficazmente los derechos humanos en el ámbito de actuación de la empresa y garantizar el derecho de acceso a la justicia de las personas afectadas. Dentro de los Principios Rectores se distinguen los llamados principios fundacionales, que enuncian y argumentan el deber, de los

gran relevancia en el sistema multilateral, y han influido en las revisiones recientes de las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales¹⁸ y de la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social¹⁹,

principios operativos u operacionales, que detallan las medidas que han de adoptarse para poner en práctica los principios fundacionales.

¹⁸ Las Líneas Directrices, que adoptó la OCDE en 1976, se han revisado en 1979, 1982, 1984, 1991, 2000 y 2011. Contienen principios y reglas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las líneas directrices de la OCDE tienen como objetivo promover la contribución positiva de las empresas al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo, y cubren un campo más amplio que el de los derechos en el trabajo, que incluye también aspectos como el medio ambiente o la lucha contra la corrupción. Cfr. OCDE, *Líneas Directrices para empresas multinacionales*, revisión 2011, OCDE, 2013, 99 pp., en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf> y, en la doctrina, BLANPAIN, Roger, “Guidelines for Multinational Enterprises, for Ever? The OCDE Guidelines, 20 years later”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, vol. 14, n° 4, pp. 337-348; MURRAY, Jill, “A New Phase in the Regulation of Multinational Enterprises: The Role of the OECD”, *Industrial Law Journal*, 2001, vol. 30, n° 3, pp. 255-270; JIMÉNEZ SÁNCHEZ, José Joaquín, “Marcos de las relaciones laborales en las empresas multinacionales: las directrices de la OCDE”, *Cuadernos de derecho judicial*, 2005, n° 17, pp. 15-212; OLIVER, María Fabiana, GRUNAUER, Roque A., SERRANI, Esteban, *Una herramienta de la RSE: Líneas Directrices de la OCDE*, Buenos Aires, Fundación Ambiente y Recursos Naturales, 2006, 205 pp., en https://www.cancilleria.gob.ar/userfiles/ut/una_herramienta_de_la_rse_lineas.pdf; QUEINNEC, Yann, *Les principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales. Un statut juridique en mutation*, Association Sherpa, juin 2007, 48 pp., en https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2013/11/SHERPA_OCDE.pdf; BREINING-KAUFMANN, Christine, *op. cit.*, pp. 163 ss; DAUGAREILH, Isabelle, “La dimension sociale des principes directeurs de l’O.C.D.E. à l’intention des entreprises multinationales”, *Revue générale de droit international public*, 2008, vol. 112, n° 3, pp. 567-599; MAUREL, Olivier, *op. cit.*, pp. 102 ss.; SERVAIS, Jean- Michel, “Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las empresas”, *Loc. cit.*, pp. 111 y 112, y *Droit international du travail*, Larcier, Bruxelles, 2015, 484 pp., pp. 97 ss; CARRICAJO DE CASO, JULIA, *Estudio sobre la política sindical en empresas multinacionales. Los acuerdos del Comité Consultivo Sindical TUAC con la OCDE*, Fundación 1º de Mayo, Estudios de la Fundación, n° 47, junio de 2011, 41 pp.; QUEINNEC, Yann; BOURDON, William, “Entreprises transnationales et droits de l’homme. À la recherche des combinaisons normatives adaptées”, *Journal Européen des Droits de l’Homme*, n° 2, avril 2013, pp. 175 ss.; CANTÚ RIVERA, Humberto, “La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 2015, vol. XV, pp. 611-658; GIL Y GIL, “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Loc. cit.*, pp. 28 ss, y “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Loc. cit.*, p. 29, nota 94; VAN’T FOORT, Sander, “The History of National Contact Points and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises”, *Rechtsgeschiede-Legal History*, 2017, n° 25, pp. 195-214, y, en este número de la revista, FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, “Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y su puesta en práctica por los puntos nacionales de contacto”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 101-129.

¹⁹ En noviembre de 1977, en su 204ª reunión, el Consejo de Administración de la OIT adoptó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. La ha enmendado en sus reuniones 279ª (noviembre de 2000), 295ª (marzo de 2006) y 329ª (marzo de 2017). LA Declaración tripartita es el instrumento internacional más exhaustivo sobre la dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa. Cfr. OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, *op. cit.*; OIT, *Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente. Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas*, Lima, Perú, 13-16 de octubre, 2014, Oficina Internacional del Trabajo, 64 pp. y OIT, *Recomendaciones del Grupo de Trabajo especial tripartito relativas al examen del texto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidos el anexo y las adenda, así como el procedimiento de interpretación*, Consejo de Administración, 329ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017, Séptimo punto del orden del día, GB.329/POL/7, 6 de marzo de 2017, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 27 pp., en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

en los instrumentos que han adoptado organizaciones regionales de cooperación como el Consejo de Europa²⁰ y, asimismo, en las leyes que han promulgado países como Francia²¹ y en la propuesta de Directiva de la Unión Europea sobre el deber de diligencia de las empresas multinacionales en los ámbitos del medio ambiente y los derechos humanos²². Además, los Principios Rectores pueden sentar las bases para la adopción de un tratado internacional sobre las empresas y los derechos humanos. La resolución 26/9 del Consejo

[ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_125796.pdf) y, en la doctrina, GÜNTER, Hans, “The International Labour Office Declaration of Multinational Enterprises and the International Code of Conduct Movement”, *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, vol. 4, n° 1, 1981, pp. 1-25, en <https://digitalcommons.lmu.edu/ilr/vol4/iss1/1/>, y *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multilaterales y la política social (Proceso de adopción, contenido, curso dado a la Declaración y su relación con los instrumentos pertinentes de otras organizaciones)*, OIT, Ginebra, 1982, 38 pp., en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_125796.pdf; MORGENSTERN, F. (1983), “Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Nouveaux problèmes, nouvelles méthodes”, *Journal de Droit international* (Clunet), 1983, n° 1, pp. 61-75; BREINING-KAUFMANN, Christine, *op. cit.*, pp. 166 ss.; MAUREL, Olivier, *op. cit.*, pp. 108 ss; SERVAIS, Jean-Michel, “Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las empresas”, *Loc. cit.*, pp. 112 y 113, y *Droit international du travail*, *op. cit.*, pp. 90 y 91, GIL Y GIL, “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Loc. cit.*, pp. 24 ss, y “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Loc. cit.*, pp. 30 ss.

²⁰ El Comité de Ministros del Consejo de Europa ha aprobado la Declaración sobre los Principios Rectores de la ONU, de 2014, y la Recomendación sobre los derechos humanos y las empresas, de 2016: cfr. Consejo de Europa, Declaración del Consejo de Ministros sobre los Principios Rectores de la ONU, aprobada el 16 de abril de 2014 en la reunión n° 1197 de los Delegados de Ministros, y Recommendation CM/Rec (2016)3 of the Committee of Ministers to Member States, *Human Rights and Business*, adopted on 2 March 2016, Council of Europe, Strasbourg 2016, disponible en: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>. La fuente principal de los instrumentos no vinculantes del Consejo de Europa son los Principios Rectores de la ONU. Cfr., asimismo, *Explanatory Memorandum to Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business*, CM(2016)18-addfinal, 2 March 2016, Steering Committee for Human Rights (CDDH), 38 pp., en https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c1a7f y *Business and Human Rights*, Recommendation adopted by the Conference of INGOs of the Council of Europe on Thursday 29 June 2017, CONF/PLE(2017)REC2, 3 pp.. En la doctrina, cfr. O’BREIN, Claire Methven, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, Council of Europe, 2018, 202 pp., y USHAKOVA, Tatsiana, “Las Empresas y la Protección de los Derechos Humanos en el Sistema del Consejo de Europa”, *Revista Internacional Consinter de Direito*, Año IV, 2º Semestre, Vol. VII, 2018, pp. 359-376, en <https://revistaconsinter.com/wp-content/uploads/2019/02/ano-iv-numero-vii-las-empresas-y-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-en-el-sistema-del-consejo-de-europa.pdf> y, en este número de la revista, “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 174-205.

²¹ Loi n° 207-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre. Sobre el particular, cfr. *infra* el apartado segundo del artículo.

²² El 29 de abril de 2020, el Comisario Europeo de Justicia, Didier Reynders, ha anunciado que la Comisión se compromete a imponer un deber de diligencia sobre el medio ambiente y los derechos humanos. Cfr. <https://www.business-humanrights.org/es/comisario-de-justicia-de-la-uni%C3%B3n-europea-se-compromete-con-legislaci%C3%B3n-sobre-la-debida-diligencia-obligatoria-para-empresas>. Conviene recordar que la Unión Europea cuenta ya, por ejemplo, con el Reglamento (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo (DOUE L 130/1, de 19 de mayo de 2017), y la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014, por al que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos (Texto pertinente a efectos del EEE) (DOUE L330/1, de 15 de noviembre de 2014).

de Derechos Humanos de la ONU, de 2014, crea un Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos (OEIWG), cuya misión es elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante que regule, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas. El Grupo de Trabajo ha elaborado un proyecto, que se discute en la actualidad²³.

Para analizar la problemática de la responsabilidad de las empresas multinacionales por la vulneración de los estándares laborales, seguiré el esquema conceptual de los Principios Rectores de la ONU, y dividiré la exposición en tres partes: el deber del Estado de proteger los derechos humanos en el trabajo (1); la responsabilidad de las empresas multinacionales de respetar los derechos humanos en el trabajo (2), y el derecho de los trabajadores a medidas de reparación adecuadas (3)²⁴. Más allá de la polémica sobre el reconocimiento de la subjetividad internacional de las empresas internacionales, el artículo pone el acento en el deber del Estado de respetar, proteger y realizar los derechos humanos en el trabajo. Las empresas multinacionales tienen el deber de respetar los derechos humanos básicos en el trabajo, y los poderes del Estado pueden y deben actuar para protegerlos, cuando las empresas multinacionales tienen la sede o llevan a cabo actividades en su jurisdicción, aun a falta de un instrumento jurídicamente vinculante, en el plano internacional universal o regional, o de una directiva de la Unión Europea, o de una regulación de derecho interno. De ahí la importancia de la observación general n° 24 (2017) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), sobre los deberes de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en el contexto de las actividades empresariales²⁵. La observación general analiza el deber que ya tiene el Estado, en el plano internacional, en virtud del PIDESC, de proteger los derechos humanos frente al ejercicio de las actividades empresariales, en especial de las empresas multinacionales.

²³ GRUPO DE TRABAJO INTERGUBERNAMENTAL DE COMPOSICIÓN ABIERTA SOBRE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (OEIWG), *Proyecto revisado de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, de 16 de julio de 2019. El texto de la resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, del borrador revisado de instrumento jurídicamente vinculante de 16 de julio de 2019 y otras informaciones sobre las tareas del Grupo de Trabajo pueden consultarse en <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx> y <https://www.business-humanrights.org/es/tratado-vinculante>. Para otras referencias bibliográficas, cfr. *infra* el apartado segundo del artículo.

²⁴ En la doctrina, adoptan el mismo esquema, por ejemplo, GÖTZMANN, Nora, O'BRIEN, Claire Methven, *Business and Human Rights. A Guidebook for National Human Rights Institutions*, International Coordinating Committee (ICC) and Danish Institute for Human Rights (DIHR), November 2013, pp. 23 ss, y O'BRIEN, Claire Methven, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, Council of Europe, 2019, pp. 15 ss.

²⁵ COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), Observación general n° 24 (2017) sobre los deberes de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, E/C.12/GC/24, Distrib. general, 10 de agosto de 2017, 16 pp., en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11.

I. Deber del Estado de proteger los derechos humanos en el trabajo.

En virtud de los instrumentos de derecho internacional, junto a un deber de no discriminación, el Estado tiene el deber de respetar, proteger y realizar o dar efectividad a los derechos humanos. En efecto, en la terminología del derecho internacional de los derechos humanos que han elaborado los órganos de vigilancia y control de los instrumentos internacionales de ámbito universal y regional, los Estados tienen el deber de respetar, proteger y realizar o dar efectividad a los derechos humanos²⁶. El deber de respetar consiste en abstenerse de interferir, de forma directa o indirecta, en el disfrute del derecho; el de proteger, en impedir que otras personas interfirieran en ese disfrute, y el de realizar o dar efectividad, en adoptar las medidas positivas apropiadas para facilitar el disfrute y lograr la plena efectividad del derecho²⁷. En el ejercicio de las competencias que tienen atribuidas, los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado deben dar cumplimiento al deber primordial de respetar, proteger y realizar los derechos humanos²⁸. Las Declaraciones de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa recogen esa lengua de los derechos humanos. La Declaración de 1998 recuerda que los Estados miembros, aunque no hayan ratificado los Convenios pertinentes, tienen el compromiso, que deriva de la mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios y derechos

²⁶ Cfr., por ejemplo, la Observación General n° 12 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1999, sobre el derecho a una alimentación adecuada (artículo 11 del Pacto), UN Doc. E/C.12/1999/5, distribuido el 12 de mayo de 1999, par. 15; la Observación General n° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 2006, sobre el derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), UN Doc. E/C.12/GC/18, distribuido el 6 de febrero de 2006, par. 22 y ss., y, asimismo, AMNISTÍA INTERNACIONAL, *Derechos humanos para la dignidad humana. Una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales*, Amnistía Internacional, Madrid, 2005, pp. 40 ss.

²⁷ Cfr. una síntesis, por ejemplo, en la nota sobre el “Derecho internacional de los derechos humanos”, en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>; en “Conceptos clave sobre los DESC - ¿Cuáles son las obligaciones de los Estados respecto de los derechos económicos, sociales y culturales?”, en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/ESCR/Pages/WhataretheobligationsofStatesonESCR.aspx>, y ACNUDH, *Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Oficina del Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Folleto informativo No. 33, pp. 14 ss, en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ESCR/FAQ%20on%20ESCR-sp.pdf>. Algún autor ha considerado, como pionero en la aplicación de la trilogía de deberes al ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales, el Informe sometido, en 1987, por el Experto independiente Sr. Asbjorn Eide, a la Comisión de Derechos Humanos, sobre el derecho a una alimentación adecuada como derecho humano (E/CN.4/Sub.2/1987/23, de 7 de julio de 1987), y también el informe del Relator Especial sobre el Derecho a la Alimentación, Sr. De Schutter, distribuido el 7 de agosto de 2013, en especial los párrafos 6 y ss: cfr. RIQUELME CORTADO, Rosa María, “Entrada en vigor, general y para España, del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, *Anuario de Acción Humanitaria y Derechos Humanos*, 2013, n° 11, pp. 84-85, y “Entrada en vigor de los Protocolos Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de la Convención sobre los derechos del niño relativos a un procedimiento de comunicaciones”, *REDI*, vol. LXVI (2014), 2, pp. pp. 21 y 22, en especial la nota 58. Cfr., asimismo, USHAKOVA, Tatsiana, “Cooperación de las INDH con los órganos de los tratados internacionales”, *Lex Social: revista de los derechos sociales*, enero-junio 2020, Vol. 10, n° 1, p. 321, nota 44.

²⁸ ACNUDH, *Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, op. cit., pp. 34 ss.

fundamentales en el trabajo que recogen los Convenios acerca de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (arts. 1 y 2). A su vez, la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa exige “respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo” [I, A, iv].

Para comprender el alcance de los deberes que incumben al Estado, resulta esencial la observación general n° 24 (2017) sobre los deberes de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, que ha aprobado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC). En ocasiones anteriores, el CDESC había examinado ya el efecto creciente de las actividades empresariales en el disfrute de derechos concretos del PIDESC, como la salud, la seguridad social, el derecho al trabajo, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias o el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse²⁹. Asimismo, en 2011, había llevado a cabo una Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes del PIDESC en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales³⁰. En el ámbito de las actividades empresariales, el deber más pertinente es el de protección³¹. Frente al elemento negativo del deber de respetar, el deber de proteger exige que el Estado impida las violaciones y abusos de los derechos humanos contra los individuos y grupos de personas. El deber de proteger significa que, mediante medidas legislativas, administrativas y cualesquiera otras apropiadas, los Estados deben prevenir de manera eficaz toda conculcación de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales y asegurar un acceso efectivo a la justicia y reparaciones adecuadas a las víctimas de los abusos³². El Estado debe crear unas condiciones favorables para que las empresas respeten los derechos humanos, y eliminar los obstáculos para la responsabilidad empresarial en el supuesto de que se violen. Tradicionalmente, la protección de los derechos humanos se ha vinculado a la acción normativa del Estado. En el plano nacional, esa protección se ha asegurado mediante el reconocimiento de los derechos fundamentales y libertades públicas en los textos constitucionales y por medio del desarrollo legislativo de las garantías constitucionales y, en el plano internacional, mediante los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por los Estados³³. Antes de seguir adelante, conviene

²⁹ Observación general n° 24 del CDESC, par. 2.

³⁰ CDESC, *Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales*, Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, E/C.12/2011/1, 3 pp., en http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1AVC1NkPs_gUedPIF1vfPMKOgNxs%2FCpnVM8K6XpeNimF8Ho9IrG2EQzcp2kNEfZEHEinIAxdWb78EyTPP03Ibp2Vgh1zR37%2BQwIjKcfzRxe.

³¹ Observación general n° 24 del CDESC, par. 10.

³² Observación general n° 24 del CDESC, par. 14, y, asimismo, principios fundacionales 1 y 2 y operacionales 3 a 10 de los Principios Rectores y art. 2 del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante.

³³ USHAKOVA, Tatsiana, “Las Empresas y la Protección de los Derechos Humanos en el Sistema del Consejo de Europa”, Loc. cit. pp. 358 y 360.

recordar que, en virtud del párrafo 1 del artículo 2 del PDESC, los Estados se comprometen a “adoptar medidas... por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas”³⁴. Y, entre las medidas que cabe considerar apropiadas, además de las legislativas, está la de ofrecer recursos judiciales en lo que respecta a derechos que, de acuerdo con el sistema jurídico nacional, puedan considerarse justiciables³⁵. Otras medidas que también cabe considerar apropiadas, a los fines del párrafo 1 del artículo 2, incluyen, pero no agotan, las de carácter administrativo, financiero, educativo y social³⁶.

Así, el Estado debe elaborar un plan de acción nacional, y evaluar, de forma sistemática, los avances logrados e identificar las lagunas e impedimentos. La supervisión debe llevarse a cabo teniendo en cuenta las indicaciones de las organizaciones internacionales, como la ONU, la OIT o el Consejo de Europa³⁷. Además de hacer cumplir la normativa vigente, el Estado debe adoptar una legislación nacional específica sobre la

³⁴ La observación general n° 3 del CDESC, de 1990, sobre “La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)”, aclara el alcance de ese compromiso. Siguiendo la pauta establecida por la Comisión de Derecho Internacional, cabe distinguir entre las obligaciones de comportamiento y de resultado. Aunque el PDESC contempla una realización paulatina y tiene en cuenta las restricciones derivadas de la limitación de los recursos con que se cuenta, también impone varias obligaciones de efecto inmediato: una consiste en que los Estados se “comprometen a garantizar” que los derechos pertinentes se ejercerán “sin discriminación...”, y la otra, en el compromiso contraído en virtud del párrafo 1 del artículo 2, en el sentido de “adoptar medidas”. En sí mismo, el compromiso no queda condicionado ni limitado por ninguna otra observación. El texto de la observación general puede consultarse en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4758&Lang=en.

³⁵ Observación general n° 3 del CDESC, párrafo 5.

³⁶ Observación general n° 3 del CDESC, párrafo 7.

³⁷ Cfr., por ejemplo, en el sistema del Consejo de Europa, la Declaración del Consejo de Ministros de 2014, párrafo 10 (b), y la Recomendación del Consejo de Ministros de 2016, párrafo 18. En 2018, diecinueve Estados del Consejo de Europa contaban con ese instrumento en el ámbito de las empresas y los derechos humanos; entre ellos, se hallaban Alemania, Bélgica, la República Checa, España, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos y Polonia: cfr. O'BREIN, Claire Methven, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, op. cit., p. 60. Cfr., asimismo, GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, Informe *Planes de Acción Nacional sobre las empresas y los derechos humanos*, Naciones Unidas, Asamblea General, A/69/263, Distr. general 5 de agosto de 2014, 27 pp., en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>. En España, en la reunión de 28 de julio de 2017, el Consejo de Ministros ha adoptado el Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos: cfr. Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que se publica el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, BOE de 14 de septiembre de 2017. Al incorporar los Principios Rectores de la ONU, el Plan Nacional desarrolla y especifica los compromisos de España en torno a dos pilares: “Proteger” y “Remediar”. El apartado B contiene el Pilar I, que lleva por título “El deber del Estado de proteger los derechos humanos”, y el apartado C, el Pilar III, sobre “Acceso a mecanismos de reparación”. En cada uno de los pilares, distingue entre los principios fundacionales y los principios operativos u operacionales. La ausencia del Pilar II, relativo a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, se debe quizá al hecho de que, dentro del Pilar I, el Estado asume la responsabilidad de proteger frente a las violaciones y abusos cometidos por terceros. Cabe mencionar también la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, aprobada el 16 de julio de 2014 por el pleno del CERSE y el 24 de octubre de 2014 por el Consejo de Ministros, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2015, 72 pp., en <http://www.mitramiss.gob.es/es/rse/eerse/index.htm>. En la estrategia, el concepto de responsabilidad se considera de manera amplia, como impacto de las empresas en la sociedad.

responsabilidad de las empresas por vulneración de los derechos humanos. El deber de proteger entraña el deber positivo de adoptar un marco jurídico que exija que las empresas ejerzan un deber de diligencia en materia de derechos humanos³⁸. La imposición de un deber de diligencia dota de fuerza vinculante al compromiso voluntario de las empresas multinacionales de respetar los derechos humanos en el trabajo, y es el medio más eficaz para prevenir su menoscabo. Para el cumplimiento del deber de proteger los derechos humanos en el contexto de las actividades económicas, los poderes públicos disponen de instrumentos eficaces, como las actividades de las empresas de titularidad pública o controladas por el Estado, la política de desarrollo, las ayudas de Estado, la política comercial o la contratación pública. Así, por ejemplo, la legislación sobre contratación pública puede establecer incentivos para una conducta socialmente responsable. Es fundamental la coherencia de las políticas públicas en el ámbito de las empresas y los derechos humanos³⁹. Asimismo, cuando se ha producido una violación o abuso, es parte integrante del deber jurídico del Estado de proteger los derechos humanos el permitir a los titulares de los derechos el acceso a mecanismos de reparación eficaces, a través de procedimientos de reclamación, tanto judiciales como no judiciales⁴⁰. Por eso, corresponde al Estado regular la responsabilidad penal, administrativa y civil de las empresas multinacionales por vulneración de los derechos humanos⁴¹.

En suma, el centro de gravedad del sistema es el deber del Estado de proteger los derechos humanos, que engloba también el deber de exigir la responsabilidad de las empresas multinacionales y el de garantizar el derecho de los trabajadores a medidas de reparación adecuadas. El deber afecta tanto al Estado en que se lleva a cabo la actividad, como al Estado de origen de la empresa multinacional. Así, se habla de *host country control* y de *home country control*.⁴² En el ámbito de la responsabilidad por vulneración de los derechos laborales, es de una relevancia particular el grado de exigencia de la legislación de los Estados de origen de las empresas multinacionales. De producirse una violación de derechos fundamentales en el trabajo, será más efectiva la reparación del daño en el Estado de origen de la multinacional.

³⁸ Como destaca el párrafo 16 de la observación general n° 24 del CDESC, el deber de proteger del Estado “entraña el deber positivo de adoptar un marco jurídico que exija que las empresas ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de vulneración de los derechos del Pacto, evitar que se conculquen esos derechos y responder de las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar sus decisiones y operaciones y las de las entidades que controlan en el disfrute de los derechos consagrados en el Pacto”.

³⁹ Principios 8 y 9 de los Principios Rectores y GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, Informe *Coherencia de las políticas en la acción gubernamental de protección contra los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas*, Naciones Unidas, Asamblea General, A/74/198, Distr. general 19 de julio de 2019, 25 pp. en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>.

⁴⁰ Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, “Asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos durante la crisis de Covid-19 y después: La relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, Declaración del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=S>.

⁴¹ Observación general n° 24 del CDESC, par. 15.

⁴² GALGANO, Francesco, MARRELLA, Fabrizio, *op. cit.*, pp. 896 ss.

El deber se aplica tanto a las situaciones que se producen en el territorio nacional como a las que tienen lugar fuera del territorio nacional sobre las que los Estados pueden ejercer un control⁴³. El deber de los Estados no termina en sus fronteras territoriales. Sin atentar a la soberanía ni menoscabar las obligaciones de los Estados de acogida, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para prevenir las vulneraciones de los derechos humanos en el extranjero por empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción, ya se hayan constituido con arreglo a su legislación o tengan su sede social, administración central o domicilio comercial principal en el territorio nacional⁴⁴. Las obligaciones extraterritoriales de los Estados en virtud del PIDESC derivan del hecho de que las obligaciones del PIDESC se expresan sin restricción alguna vinculada al territorio o la jurisdicción⁴⁵. La subsección III.C de la Observación general nº 24 (2017) del CDESC se detiene, de forma particular, en el análisis de los elementos extraterritoriales del deber de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. Así, el deber extraterritorial de proteger exige que el Estado adopte medidas para prevenir y corregir las vulneraciones de los derechos humanos que se producen fuera de su territorio, debido a las actividades de las empresas sobre las que pueden ejercer un control, en especial en los casos en que son nulos o ineficaces los recursos de que disponen las víctimas ante los tribunales nacionales del Estado en que se ha producido el daño⁴⁶. En cumplimiento del deber de proteger, el Estado también debe pedir a las empresas que hagan todo lo posible por asegurarse de que respeten los derechos humanos las entidades en cuya conducta pueden influir, como las filiales, incluidas todas las empresas en que hayan invertido, ya se hayan constituido con arreglo a la legislación del Estado parte o de otro Estado, o los socios comerciales, como los proveedores, los franquiciados y los subcontratistas⁴⁷. Las empresas domiciliadas en el territorio o jurisdicción del Estado deben actuar con la diligencia necesaria para identificar, prevenir y combatir las vulneraciones de los derechos humanos por esas filiales y socios comerciales, dondequiera que se encuentren. Si bien la imposición de ese deber de diligencia tiene repercusiones en las situaciones que se producen fuera del territorio nacional de esos Estados, en la medida en que se deben prevenir o remediar las posibles vulneraciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro mundiales o en los grupos de empresas multinacionales, eso no implica el ejercicio de la jurisdicción extraterritorial por los Estados interesados. Para asegurar una prevención y un cumplimiento efectivos, deben establecerse procedimientos apropiados de vigilancia y rendición de cuentas, que pueden incluir la imposición a las empresas del deber de informar sobre sus políticas y procedimientos para asegurar el respeto de los derechos humanos y el establecimiento de medios eficaces de rendición de cuentas y de reparación por las conculcaciones de los derechos humanos. La dimensión extraterritorial del deber abre la vía a las reclamaciones de índole penal y civil en el Estado de origen de

⁴³ Observación general nº 24 del CDESC, par. 10.

⁴⁴ CDESC, Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales, par. 5, y observación general nº 24, par. 26.

⁴⁵ Observación general nº 24 del CDESC, par. 27.

⁴⁶ Observación general nº 24 del CDESC, par. 30.

⁴⁷ En lo queda de párrafo, sigo cuanto señala la observación general nº 24 del CDESC, par. 33.

la empresa multinacional, y permite a ese Estado imponer las sanciones oportunas si la empresa multinacional incurre en una infracción administrativa.

En fin, en ciertos casos, de conformidad con el derecho internacional, los Estados pueden ser responsables, de forma directa, de la acción o inacción de las empresas. Así sucede, en concreto, cuando la empresa de que se trate actúa, de hecho, siguiendo las instrucciones del Estado o bajo su control o dirección al realizar el comportamiento en cuestión, como puede suceder en el contexto de los contratos celebrados por las autoridades públicas; cuando la empresa esté facultada por el derecho del Estado para ejercer atribuciones del poder público, o en circunstancias tales que requieran ese ejercicio de atribuciones del poder público en ausencia o en defecto de las autoridades oficiales, o, en fin, en el caso y en la medida en que el Estado reconozca y adopte ese comportamiento como propio⁴⁸. Asimismo, el Estado puede incumplir sus obligaciones de carácter extraterritorial en virtud del PIDESC si la vulneración pusiera de manifiesto que no ha adoptado medidas razonables que podrían haber impedido que se produjeran los hechos. En esas circunstancias, el Estado puede incurrir en responsabilidad, aunque hubiera otras causas que hayan contribuido también a la vulneración, y aun cuando el Estado no hubiera previsto que se produjera, siempre que la vulneración fuera razonablemente previsible⁴⁹.

II. Responsabilidad de las empresas multinacionales de respetar los derechos humanos en el trabajo.

El problema de la responsabilidad de las empresas multinacionales supone un desafío para dos ideas centrales del derecho internacional: que solo son sujetos de derecho internacional los Estados o las organizaciones internacionales, y que el derecho internacional solo puede llegar de forma indirecta a los actores no estatales⁵⁰. De forma paradójica, pese al poder y a la influencia que ejercen, las empresas multinacionales reúnen menos elementos de la subjetividad jurídica internacional. Así, por ejemplo, en el sistema del CEDH del Consejo de Europa, las empresas gozan de la legitimación activa para hacer valer sus derechos, pero carecen de la capacidad para responder por la violación de los derechos⁵¹. Desde hace tiempo, para hacer frente a esa dificultad, la

⁴⁸ Observación general nº 24 del CDESC, par. 11. El principio número 4 de los Principios Rectores alude también al nexo entre el Estado y las empresas, y exige que el primero adopte medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control del Estado.

⁴⁹ Observación general nº 24 del CDESC, par. 32.

⁵⁰ LÓPEZ LATORRE, Andrés Felipe, “In Defence of Direct Obligations for Businesses Under International Human Rights Law”, *Business and Human Rights Journal*, 2020, p. 2.

⁵¹ Sobre el particular, cfr. USHAKOVA, Tatsiana, “Las empresas y la protección de los derechos humanos en el sistema del Consejo de Europa”, Loc. cit., y “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, Loc. cit. Entre otras cosas, la autora señala que las empresas han presentado casi el 5% de las demandas ante el TEDH. Sin embargo, no responden de forma directa en el plano internacional, porque, en el sistema del Consejo de Europa, solo pueden ser responsables los Estados, en lo que hace a la capacidad de responder por la violación de derechos, lo que plantea un cierto desequilibrio en el Consejo de Europa. Acerca de la legitimación activa de las personas jurídicas en el sistema del Consejo de Europa, cfr. CONSEJO DE EUROPA/TEDH, *Guía práctica sobre la admisibilidad*, traducción realizada por los

doctrina debate si es posible encaminarse a una responsabilidad internacional de los sujetos no estatales, como las empresas multinacionales⁵². Puede aportar un principio de solución al problema el entender que las empresas multinacionales tienen una personalidad jurídica internacional relativa, para fines limitados y funcionales, o reúnen ya algunas notas de la personalidad jurídica internacional⁵³.

El Estado debe enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades⁵⁴. En cuanto órganos especializados de la sociedad, las empresas acometen funciones específicas que exigen el cumplimiento de las leyes y el respeto de los derechos humanos⁵⁵. De conformidad con las normas internacionales, las empresas multinacionales deben respetar los derechos humanos y, en consecuencia, 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. El deber de respeto se aplica con independencia de si existe una legislación interna, y si esta se aplica en la práctica⁵⁶.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT de 1998

servicios del departamento de constitucional y derechos humanos de la Abogacía del Estado, Consejo de Europa/TEDH, 2014, pp. 13 y 14, en https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_SPA.pdf.

⁵² Cfr., por todos, GALGANO, Francesco, MARRELLA, Fabrizio, *op. cit.*, pp. 903 ss.; FRANCONI, F., “Alternative Perspectives on International Responsibility for Human Rights Violations by Multinational Corporations”, en BENEDEK, Wolfgang, FEYTER, Koen De. y MARRELLA, Fabrizio (eds.), *Economic Globalisation and Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge y otras ciudades, 2007, pp. 245-265, y distintas aportaciones en la monografía de SUPIOT, Alain, DELMAS-MARTY, Mireille (Dirs.), *Prendre la responsabilité au sérieux, op. cit.*, en especial las de SUPIOT, DAUGAREILH, BRUNET, DELMAS-MARTY y MARTIN-CHENUT y DEVAUX.

⁵³ Al respecto, cfr. CATA BACKER, Larry, “Private Actors and Public Governance Beyond the State: The Multinational Corporation, the Financial Stability Board, and the Global Governance Order”, *Indiana Journal of Global, Legal Studies*, Vol. 18, Iss. 2, Article 6, en <https://www.repository.law.indiana.edu/ijgls/vol18/iss2/6>; ALVAREZ, Jose E., “Are Corporations ‘Subjects’ of International Law?”, *Santa Clara Journal of International Law*, 2011, Volume 9, Issue 1, pp. 1-36, en <https://digitalcommons.law.scu.edu/scujil/vol9/iss1/1/>; KARAVIAS, Markos, “Shared responsibility and Multinational Enterprises”, *Netherlands International Law Review (Neth Int Law Rev)*, (2015) 62, pp. 91-117, en <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40802-015-0008-z.pdf>; WORSTER, William Thomas., “Relative International Legal Personality of Non-State Actors”, *Brook. J. Int’l L.*, 2016, vol. 42, n° 1, pp. 240 ss, en <https://brooklynworks.brooklaw.edu/bjil/vol42/iss1/4>; AIRA GONZÁLEZ, Patricia, “Reflexiones jurídicas en torno a la consideración de la empresa multinacional como sujeto del derecho internacional”, *Revista de Derecho de la UNED*, 2017, n° 20, pp. 237-261; USHAKOVA, Tatsiana, “Las Empresas y la Protección de los Derechos Humanos en el Sistema del Consejo de Europa”, *Loc. cit.*, y “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, *Loc. cit.*, y LÓPEZ LATORRE, Andrés Felipe, “In Defence of Direct Obligations for Businesses Under International Human Rights Law”, *Loc. cit.*

⁵⁴ Principio n° 2 de los Principios Rectores y, asimismo, Recomendación CM/Rec (2016) 3 del Consejo de Europa.

⁵⁵ Recomendación CM/Rec (2016) 3 del Consejo de Europa, Anexo I, a, 1.

⁵⁶ Principio n° 11 de los Principios Rectores; observación general n° 24 del CDESC, par. 5, y art. 5.1 del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante. Cfr., en la doctrina, LÓPEZ LATORRE, Andrés Felipe, *Loc. cit.*

relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁵⁷. La Declaración recuerda que los Estados miembros tienen el compromiso, que deriva de la mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios y derechos fundamentales en el trabajo que recogen los Convenios acerca de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (arts. 1 y 2). Según se ha advertido, los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo que proclama son una condición necesaria, aunque no suficiente, para la realización de otros derechos: son derechos-condición, habilitantes o de realización de otros derechos (*enabling rights*)⁵⁸. Recoge esa idea la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, cuando destaca que “revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos”⁵⁹.

A su vez, la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, de 2019, precisa que todos los trabajadores deben disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: el respeto de sus derechos fundamentales; un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; límites máximos al tiempo de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo. La Declaración vincula la necesidad de dotar a los trabajadores de una protección adecuada con el concepto ético-jurídico de trabajo decente, que promueve la OIT desde 1999, institucionaliza la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, y constituye hoy uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁶⁰. Acoge así la

⁵⁷ Principio nº 12 de los Principios Rectores y Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, par. 10.

⁵⁸ BRETT, William, “Core labour standards: A level playing field for all countries”, en *Fundamental rights at work: Overview and prospects*, Labour Education, 2001/1, nº 122, p. 3; MAUPAIN, Francis, “La ‘valeur ajoutée’ de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l’efficacité de l’action normative de l’OIT”, en DAUGAREILH, Isabelle (Dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, 2005, p. 23, y “Nouvelle fondation ou nouvelle façade? La déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable”, *Droits fondamentaux*, nº 7, janvier 2008-décembre 2009, p. 25, disponible en <http://www.droits-fondamentaux.org/> y DAUGAREILH, ISABELLE (2005), “Avant-propos. L’impact de la mondialisation sur les droits fondamentaux de l’homme au travail”, en DAUGAREILH, Isabelle dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux, op. cit.*, p. XVII. En opinión de RODGERS, Gerry, LEE, Eddy, SWEPSTON, Lee, VAN DAELE, Jasmien, *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 2009, p. 42, cuando se estaba debatiendo la Declaración de 1998, algunos sectores propusieron que se incluyeran también temas como la seguridad y la salud en el trabajo, pero en última instancia se decidió limitarla solo a las primeras cuatro categorías de derechos, por considerarlos derechos “habilitadores”, es decir, básicos para el logro otros derechos. Es claro el carácter habilitante de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En este sentido, la Declaración de 2008 señala que “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos” (I, A, iv). Sin embargo, en mi opinión, no lo es tanto el carácter habilitante de la prohibición del trabajo infantil o el trabajo forzoso, o el de la igualdad y no discriminación.

⁵⁹ I, A, iv).

⁶⁰ OIT, *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999, 82 pp. Cfr. GIL Y GIL, José Luis, “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales*, nº 15, Sección Monografías, Agosto 2012, Tomo II, p. 77 ss., La Ley 16445/2012, 45 pp., en <https://laleydigital.laleynext.es>; “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho social*

propuesta de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que exhorta a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un “salario vital adecuado”, límites a las horas de trabajo, y la garantía de la seguridad y salud en el lugar de trabajo⁶¹. Así pues, al igual que el Preámbulo de la Constitución de la OIT, la Declaración del centenario identifica la justicia social con las mejores condiciones materiales de trabajo, e indica las materias cuya regulación es competencia de la organización. En la Declaración del centenario, las condiciones de trabajo humanas a que alude el Preámbulo de la OIT incluyen, como núcleo central o esencial, la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que identifica la Declaración de 1998 y, asimismo, un conjunto de condiciones de trabajo básicas, relativas a derechos esenciales, presentes en el derecho del trabajo desde sus orígenes, con la revolución industrial: un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; límites máximos al tiempo de trabajo, y una mayor seguridad y salud en el trabajo.

Pues bien, la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, de 2019, abre la puerta a la inclusión, en un futuro inmediato, de la protección de la seguridad y salud en el trabajo entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁶². Tal avance es de todo punto necesario. Como ilustran las tragedias de Bophal o Rana Plaza, muchos de los problemas de violación de los estándares laborales por parte de las empresas multinacionales afectan a la seguridad y salud en el trabajo, con consecuencias dramáticas para la vida y la integridad física de las personas. La consideración de la seguridad y salud laboral como un principio y derecho fundamental en el trabajo sería una prueba de que la Declaración de 1998 no debe considerarse como un punto final o un repliegue de la actividad normativa de la OIT, sino como un punto de partida o un primer paso en la construcción de un orden público social universal, que se imponga a todos los Estados, y que rompa con el *self service* o *pick and choose* normativo, que autoriza el carácter voluntario de la ratificación de los instrumentos vinculantes que elabora la OIT⁶³.

y empresa, nº7, 2017, Ejemplar dedicado a: Eficiencia económica y protección social, social), pp. 21-78, y “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”, *Lex Social*, Vol. 10, Nº 1, 2020, pp. 140-183.

⁶¹ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019, pp. 39 ss, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.

⁶² Sobre el particular, cfr. GIL Y GIL, José Luis, “Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, pp. 63 y 64. En la 338ª reunión, de marzo pasado, que se ha aplazado como consecuencia de la pandemia, el Consejo de Administración debía discutir un documento sobre propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Cfr. OIT, *Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Consejo de Administración, 338ª reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020, Tercer punto del orden del día, Sección Institucional (INS), GB.338/INS/3/2, Fecha: 21 de febrero de 2020, 16 pp., en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736704.pdf.

⁶³ Cfr. SUPIOT, A., “La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail”, *Semaine Sociale Lamy*, Supplément, 4 septembre 2006, nº 1272, p. 8, y, ya antes, acerca del *self service* normativo, SUPIOT, Alain, “Du nouveau au *self service* normatif: la responsabilité sociale des

Pero, además de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que deberían incluir la seguridad y salud en el trabajo, las obligaciones de las empresas multinacionales para con sus trabajadores abarcan también unas condiciones laborales justas⁶⁴. En este sentido, los principios de la Declaración tripartita de la OIT sobre ofrecen a las empresas multinacionales y a los gobiernos, empresarios y trabajadores orientaciones en materia de política general⁶⁵, empleo⁶⁶, formación⁶⁷, condiciones de trabajo y de vida⁶⁸ y relaciones laborales⁶⁹. A su vez, junto a la seguridad y salud laboral, la Declaración del centenario alude a otros dos aspectos esenciales de las condiciones de trabajo justas: un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado, y límites máximos al tiempo de trabajo. En fin, las empresas multinacionales tienen también obligaciones para con las personas afectadas por su actividad y para los grupos y colectivos más vulnerables⁷⁰. Por eso, de adoptarse un instrumento vinculante, debería cubrir todos los derechos humanos⁷¹.

entreprises”, en AA.VV., *Analyse juridique et valeurs en droit social. Mélanges en l’honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, 2004, pp. 541-558, y, asimismo, RODGERS, G.; LEE, E.; SWEPTSTON, L. y VAN DAELE, J., *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 2009, p. 235, y GIL Y GIL, José Luis, “Concepto de trabajo decente”, Loc. cit., pp. 6 ss; “The protection of fundamental rights at work: The ILO decent work approach”, en CARBY-HALL, J. (ed.), *Essays on Human Rights: A Celebration of the Life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014, pp. 192-230; “Justicia social y acción normativa de la OIT”, Loc. cit., pp. 26 ss.; “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, Loc. cit., pp. 18 ss; “Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell’OIL”, Loc. cit., pp. 43 ss.; “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, Loc. cit., pp. 12 ss.; “Trabajo decente y reformas laborales”, Loc. cit., pp. 13 y ss.; “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal”, en AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos, Volumen II, “Conversación IV. La gobernanza del trabajo”*, Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid, Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Madrid, Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 508, y “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”, Loc. cit., pp. 153 ss.

⁶⁴ Cfr., en este sentido, por ejemplo, Icelandic Human Rights Centre, *The Role of Non-State Entities*, en la parte dedicada a *The role of transnational corporations*, en <http://www.humanrights.is/en/human-rights-education-project/human-rights-concepts-ideas-and-fora/human-rights-actors/the-role-of-non-state-entities> y, en la doctrina, BUENO, Nicolas, “Corporate liability for violations of the human right to just conditions of work in extraterritorial operations”, *The International Journal of Human Rights*, 2017, pp. 1-24, y “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”, en BELLACE, Janice R., BLANK, Samuel, HAAR, Beryl ter, (Eds.), *Research handbook on labour, business and human rights law*, Edward Elgar, 2019, pp. 423 y 424. Cfr. CDESC, *Observación general n° 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, 23 pp. Cfr., en España, para un estudio de los compromisos de las grandes empresas, OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, *Los derechos humanos y derechos laborales en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del Ejercicio 2015*, 631 pp., en https://www.observatoriosc.org/DDHH_DDLL_Ibex35_completo.pdf.

⁶⁵ Párrafos 8 y ss.

⁶⁶ Párrafos 13 y ss.

⁶⁷ Párrafos 37 y ss.

⁶⁸ Párrafos 41 y ss.

⁶⁹ Párrafos 47 y ss.

⁷⁰ Icelandic Human Rights Centre, *op. cit.*

⁷¹ Cfr., en este sentido, el artículo 3.3. del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante.

Por el momento, no se han adoptado instrumentos vinculantes, en el plano internacional universal o regional, acerca de la responsabilidad de las empresas multinacionales por las violaciones de los derechos humanos en el trabajo. Hasta ahora, a falta de otros instrumentos más coercitivos, poseen relevancia los mecanismos voluntarios de *corporate social responsibility* (CSR) o responsabilidad social corporativa (RSC) o de la empresa (RSE)⁷². Los códigos de conducta, que unas veces provienen “desde arriba” y otras “desde abajo”, son, en principio, instrumentos de *soft law* de carácter no vinculante. Pueden clasificarse según su fuente, objeto y finalidad. Los hay de origen o imposición estatal, interestatal, no estatal y, asimismo, individuales⁷³. En lo que hace a los códigos de origen interestatal, varios instrumentos de *soft law* dan testimonio de los esfuerzos de la comunidad internacional por lograr el objetivo de una conducta empresarial responsable y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en el trabajo⁷⁴. Según la interpretación mayoritaria, los instrumentos de *soft law*

⁷² Cfr., en particular, HEPPLÉ, Bob, “A race to the top? International investment guidelines and corporate codes of conduct”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 1999, vol. 20, pp. 347-363; BOIRAL, Olivier, “Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2003, vol. 122, n° 3, pp. 351-375; NAPOLI, Mario (Dir.), *La responsabilità sociale delle imprese*, Vita e Pensiero, Milano, 2005, 112 pp.; BAYLOS, Antonio, “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales. Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 2005-I, n° 12, pp. 103-138, en https://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422?source=/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422; GOLDIN, Adrián, “Códigos de conducta y regímenes voluntarios de cumplimiento: ¿es la autoregulación una respuesta?”, en POLITAKIS, George (Ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, OIT, Geneva, 2007, pp. 203-220; PERULLI, Adalberto, “Globalisation and Social Rights”, en BENEDEK, W., FEYTER, K.D. y MARRELLA, F. (eds.), *Economic Globalisation and Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge y otras ciudades, 2007, pp. 93-134; CEINOS, Ángeles, GONZÁLEZ DEL REY, Ignacio, “Globalización del trabajo y códigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil”, en ESCUDERO, Ricardo (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008, pp. 466-487; MAUREL, Olivier, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme. II. État des lieux et perspectives d’action publique*, Commission nationale consultative des droits de l’homme, La Documentation française, Paris, 418 pp., 2008, en https://www.cncdh.fr/sites/default/files/etude_responsabilite_des_entreprises_vol_2.pdf; MENDOZA, David, “Acuerdos colectivos sobre responsabilidad social empresarial como nuevas experiencias de negociación colectiva laboral en España”, en ESCUDERO, Ricardo (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, 2010, pp. 454-462; MAZUYER, Emmanuelle (Dir.), *Regards croisés sur le phénomène de la responsabilité sociale de l’entreprise*, La Documentation française, Paris, 2010, 280 pp.; RODOTÀ, Stefano, “Códigos de conducta: entre hard y soft law”, en REAL PÉREZ, Alicia (coord.), *Códigos de conducta y actividad económica*, Marcial Pons, Madrid, 2010, pp. 19-30; SANGUINETI, Wilfredo, “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, en ESCUDERO, Ricardo (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, 2010, pp. 487-512; OVERLAND, Juliette, “A multi-faceted journey. Globalisation, transnational corporations and corporate social responsibility”, en ALAM, Shawkat, KLEIN, Natalie, OVERLAND, Juliette (Eds.), *Globalisation and the Quest for Social and Environmental Justice. The relevance of international law in an evolving world order*, Routledge, New York, 2011, pp. 130-143; DAUGAREILH, Isabelle (Dir.), *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*, Bruylant, Bruxelles, 2011, 864 pp.

⁷³ Cfr., por todos, GALGANO, Francesco, MARRELLA, Fabrizio, *op. cit.*, pp. 907 ss.

⁷⁴ Cfr. una visión de conjunto del problema en ADDO, Michael D. (ed.) (1999), *Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations*, Kluwer Law International, The Hague, London and Boston, 384 pp.; BLANPAIN, Roger, COLUCCI, Michele, *The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track*, Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer Law International, 2004, 166 pp.;

que han adoptado la OCDE o la OIT promueven códigos de conducta carentes de eficacia obligatoria en el plano intergubernamental, al tratarse de actos no vinculantes, que indican directrices o estándares de comportamiento de carácter voluntario para los destinatarios reales: las empresas multinacionales como sujetos no estatales⁷⁵. Resulta evidente que una regulación adecuada de la actividad global de las empresas multinacionales solo puede fijarse a través de un convenio interestatal multilateral con vocación universal. Hasta el momento, han fracasado los intentos de elaborar una disciplina internacional de *hard law*⁷⁶. Ya he hecho referencia a los principales instrumentos en la introducción. Me limitaré ahora a hacer algunas consideraciones adicionales.

En los últimos años, y como ya he indicado más arriba, ha asumido el protagonismo la ONU, con los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos, que pueden sentar las bases para la adopción de un tratado internacional sobre las empresas y los derechos humanos. El Consejo de Derechos Humanos de la ONU ha decidido elaborar un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. En la resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, de 2014, creó un Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos (OEIWG), cuya misión es elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante que regule, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. La resolución estableció también un proceso de negociaciones intergubernamentales en

PERULLI, Adalberto, Loc. cit.; MARTÍN ORTEGA, Olga (2008), *Empresas multinacionales y derechos humanos en derecho internacional*, Bosch, Barcelona, 346 pp.; RUGGIE, John Gerard, *Just business: multinational corporations and human rights*, Nueva York, W. W. Norton & Company, 2013, 304 pp.; SANGUINETI, Wilfredo (Dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral nacional de las multinacionales españolas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2014, 270 pp.; SANGUINETI, Wilfredo, 2015, “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales. Una realidad poliédrica aún en construcción”, *Lex Social*, vol. 5, nº 2, 2015, pp. 180-201, y “Los límites del poder privado de las empresas multinacionales”, *Trabajo y derecho*, 2019, nº 10 Extra, 9 pp.; ROBÉ, Jean-Philippe, LYON-CAEN, Antoine, VERNAC, Stéphane (Ed.), *Multinationals and the Constitutionalization of the World Power System*, Routledge, London, 2016, 246 pp.; SOUDAIN, Tennessee (2018), *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme*, Thèse, Université de Strasbourg, 444 pp.; LANTARÓN BARQUÍN, David, “¿Hacia un sistema ‘cosmopolita’ de fuentes del Derecho del Trabajo? La empresa multinacional como detonante del cambio”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 10 Extra, 2019, 29 pp., y BRINO, Vania, “Empresas multinacionales y derechos de los trabajadores: entre perfiles críticos y nuevas experiencias reguladoras”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2019, nº 10 Extra, 22 pp.

⁷⁵ Otros autores analizan la cuestión como un supuesto de participación de las empresas multinacionales en la elaboración del derecho internacional del trabajo. Desde ese punto de vista, muy discutible, los códigos de conducta serían una manifestación de la actividad normativa de las empresas multinacionales y constituirían una normatividad privada transnacional: Cfr. BORIES, C., “Section 1. Les entreprises transnationales”, en “Chapitre 5. La participation des personnes privées à l’élaboration du droit social international”, en THOUVENIN, Jean-Marc, TREBILCOCK, Anne (Dirs.), *Droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels. Tome 1, Particularités du droit international social*, Bruylant, CEDIN, Bruxelles, 2013, p. 464. Con cita de Santi Romano, la autora sostiene que cada empresa transnacional se dotaría de una *lex laboris* o un ordenamiento jurídico propio. Cfr. GIL Y GIL, José Luis, *Autotutela privada y poder directivo en la empresa*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1994, pp. 42 ss, para una crítica del institucionalismo ordinamental como fundamento del poder disciplinario del empresario.

⁷⁶ GALGANO, Francesco, MARRELLA, Fabrizio, *op. cit.*, p. 895.

varias etapas. El Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta ha elaborado un proyecto de instrumento jurídicamente vinculante. El proyecto de tratado revisado, de 2019, contiene modificaciones importantes respecto al llamado “borrador cero”, aprobado un año antes⁷⁷. Entre los cambios más relevantes, cabe destacar, por ejemplo, el alcance más amplio, que abarca a toda actividad comercial, y no solo la de carácter transnacional, aunque el acento siga recayendo en las empresas con actividades transnacionales (art. 3.1), o la inclusión de todos los derechos humanos (art. 3.3). El proceso de elaboración y discusión continúa en la actualidad. Asimismo, resultan de interés las actividades e informes del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, también conocido como el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, que creó el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, por medio de la resolución 17/4, y cuyo mandato ha renovado en 2014, con la resolución 26/22, y en 2017, con la resolución 35/7. El grupo

⁷⁷ GRUPO DE TRABAJO INTERGUBERNAMENTAL DE COMPOSICIÓN ABIERTA SOBRE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (OEIGWG), *Proyecto revisado de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, de 16 de julio de 2019. El texto de la resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, del borrador revisado de instrumento jurídicamente vinculante de 16 de julio de 2019 y otras informaciones sobre las tareas del Grupo de Trabajo pueden consultarse en <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOnTNC.aspx> y <https://www.business-humanrights.org/es/tratado-vinculante>. Acerca del instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos, cfr., por todos, BILCHITZ, David, “The Necessity for a Business and Human Rights Treaty”, *Business and Human Rights Journal*, Volume 1, Issue 02, July 2016, pp. 203-227; McCONNELL, Lee, “Assessing the feasibility of a business and human rights treaty”, *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 66, January 2017, pp. 143-180; DEVA, Surya, BILCHITZ, David, *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*, Cambridge University Press, 2017, 536 pp.; GUAMÁN, Adoración, MORENO, Gabriel, *El fin de la impunidad. La lucha por un instrumento vinculante sobre empresas transnacionales y derechos humanos*, Icaria, Ulzama (Navarra), 2017, 224 pp., en https://icariaeditorial.com/archivo/pdf_libros/El%20fin%20de%20la%20impunidad_descarga%20gratuita.PDF; GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, “Derechos humanos y empresas transnacionales: la necesidad de un instrumento internacional jurídicamente vinculante”, *Revista de Derecho Social*, n° 81, 2018, pp. 197-218; “Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, *Lex Social*, Vol. 8, n° 2, 2018, pp. 216-250; “Empresas transnacionales y derechos humanos: acerca de la necesidad y la posibilidad de la adopción de un Instrumento Jurídicamente Vinculante (Binding Treaty)”, *Jueces para la democracia*, n° 92, 2018, pp. 100-124; “Derechos humanos y empresas transnacionales: las debilidades del tercer pilar derivadas de las normas de promoción de inversiones. El caso Chevron como paradigma de la necesidad del Binding Treaty”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, N° 39, 2019; GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, LUQUE GONZÁLEZ, Arturo “Cadenas de suministro, derechos humanos, empresas transnacionales e industria textil: De los AMI a un instrumento internacional jurídicamente vinculante”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 37, N° 2, 2019 (Ejemplar dedicado a: Digitalización, robotización, trabajo y vida), pp. 393-418; OBSERVATOIRE DES MULTINATIONALES, AMIS DE LA TERRE FRANCESE, CETIM, TRANSNATIONAL INSTITUTE (TNI), OBSERVATORIO DE MULTINACIONALES EN AMÉRICA LATINA (OMAL), *El vínculo entre la UE y la impunidad empresarial. La construcción del tratado vinculante de la ONU sobre empresas transnacionales y derechos humanos*, octubre de 2018, 44 pp., en <https://www.amisdelaterre.org/wp-content/uploads/2018/11/ue-y-la-impunidad-empresarial-es-final.pdf>. y BERNARD, Nadia, PIETROPAOLI, Irene, “Developing a Business and Human Rights Treaty: Lessons from the Deep Seabed Mining Regime Under the United Nations Convention on the Law of the Sea”, *Business and Human Rights Journal*, 2020, pp. 1-21.

se compone de cinco expertos independientes, de una representación geográfica equilibrada⁷⁸.

A falta, por el momento, de un instrumento vinculante de derecho internacional en los ámbitos universal o regional, o en el derecho de la Unión Europea, ordenamientos jurídicos como el francés han seguido el modelo de los Principios Rectores en el plano nacional. Por medio de la Ley n° 207-399, de 27 de marzo de 2017, relativa al deber de vigilancia de las sociedades mercantiles y de las empresas contratistas, el derecho francés se ha situado a la vanguardia de la protección de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales⁷⁹. En síntesis, la ley francesa impone a las empresas de

78

Cfr.

la

página

<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

⁷⁹ Cfr. la Loi n° 207-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, que da redacción a los artículos L 225-102-4 y L 225-102-5 del código de comercio. Acerca de la ley francesa, cfr., en este número de la revista, el artículo de AUVERGNON, Philippe, “El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente del gallinero mundial”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 206-223, y, asimismo, SCHILLER, Sophie, “Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre”, *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 15, 13 avril 2017, 1193, p. 21 (documento de 13 pp.); LAFARGUE, Marie, “Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : l'entrée dans une nouvelle ère ?”, *JCP S (La Semaine Juridique, Edition Sociale)* 2017, n° 20-21, 23 mai 2017, 1169, pp. 1-5; SACHS, Tatiana, “La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre : les ingrédients d'une corégulation”, *Revue de Droit du Travail*, 2017, n° 6, pp. 380-390; ROMAN, Diane, “‘Droits humains et libertés fondamentales’, des notions ‘intelligibles’, mais ‘imprécises’. À propos du devoir de vigilance des sociétés multinationales”, *Revue de Droit du Travail*, 2017, n° 6, pp. 391-399; MOREAU, Marie-Ange, “L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 792-797; MARTIN-CHENUT, Kathia, “Devoir de vigilance: internormativités et durcissement de la RSE”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 798-805; HANNOUN, Charley, “Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 806-818; CAILLET, Marie-Caroline, “Du devoir de vigilance aux plans de vigilance ; quelle mise en œuvre ?”, *Droit Social*, octobre 2017, n° 10, pp. 819-827; BRIGHT, Claire, “Le devoir de diligence de la société mère dans la jurisprudence anglaise”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 828-832; PATEAU, Étienne, “Le devoir de vigilance. Aspects de droit international privé”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 833-839; ENTREPRISES POUR LES DROITS DE L'HOMME (EDH) and B&L EVOLUTION, *Application of the Law on the Corporate Duty of Vigilance: Analysis of the First Published Plans*, 1st edition of 25 April 2018, 36 pp., en https://www.e-dh.org/userfiles/Edh_2018_Etude_EN_1.pdf; EPSTEIN, Aude-Solveig, “La portée extraterritoriale du devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre”, Dossier Regards croisés sur l'extraterritorialité du droit, *Cahiers de droit de l'entreprise*, n° 4, juillet-août 2018, pp. 47-51; SANGUINETI, Wilfredo, “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras”, *Trabajo y Derecho*, 2019, n° 55-56 (julio-agosto), 7 pp., y BRIGHT, Claire, “Creating a Legislative Level-Playing Field in Business and Human Rights at the European Level : is the French Duty of Vigilance Law the Way Forward?”, *EUI Workshop Papers series*, Max Weber Programm (MWP), 2020/01, 17 pp. en <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/65957>. Cfr. también BRABANT, Stéphane, SAVOUREY, Elsa, BEAU DE LOMÉNIÉ, Tiphaine, COSSART, Sandra, MICHON, Charlotte y MUIR WATT, *Dossier thématique sobre La loi relative au devoir de vigilance. Une perspective pratique et multidimensionnelle*, de la *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires (International Review of Compliance and Business Ethics)*, Supplément à la *Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, n° 50 du 14 décembre 2017, pp. 90-95. Puede hallarse una versión inglesa de esos trabajos en <https://www.business-humanrights.org/en/frances-law-on-the-corporate-duty-of-vigilance-a-practical-and-multidimensional-analysis-in-english>. La decisión del Conseil Constitutionnel no 2017-750 DC, de 23 de marzo de 2017, declaró la constitucionalidad de la ley. Acerca del debate sobre la constitucionalidad de la ley, cfr., en particular, MOUGEOLLE, Paul, “Sur la conformité constitutionnelle de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre”, *La Revue des droits*

grandes dimensiones, domiciliadas en Francia, el deber de elaborar, aplicar y publicar un plan de vigilancia razonable, para identificar los riesgos y prevenir las violaciones graves de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la seguridad y salud de las personas y el medio ambiente que resulten de las actividades de la empresa y las empresas que controla, de forma directa o indirecta, así como de las actividades de los subcontratistas y proveedores con los que mantiene una relación comercial estable. La ley no impone tanto el contenido, como el deber de elaborar y aplicar el plan de vigilancia. Mediante una regulación conjunta, combina las perspectivas de *hard law* y de *soft law*. Asimismo, por aplicación de los artículos 1240 y 1241 del Código civil, prevé la responsabilidad civil extracontractual de la empresa, si incumple el plan y se produce una lesión seria de alguno de esos derechos, que podría haberse evitado si hubiese cumplido sus obligaciones. La ley no se halla a la altura de las expectativas de las organizaciones no gubernamentales y de los defensores de derechos humanos, ni de la ambición del proyecto, que contemplaba, por ejemplo, la responsabilidad penal y una inversión de la carga de la prueba, para facilitar la acción civil a las víctimas o a sus representantes. Por otro lado, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la posibilidad de que el juez impusiera una multa, cuyo importe podía triplicarse, dependiendo de la gravedad y de las circunstancias de la infracción y el daño. Pese a esas carencias, y a las dificultades para que pueda exigirse la responsabilidad civil extracontractual, la ley ha supuesto un hito en el panorama del derecho comparado, como un símbolo del paso del *soft law* al *hard law*, y como un jalón importante en el reconocimiento de la responsabilidad de las empresas multinacionales. Aun mejorable, la ley francesa ofrece un punto de partida digno de estudio y emulación, que se sitúa entre la realidad y el deseo, entre lo deseable y lo posible. En fin, para acabar la alusión al derecho comparado, junto a ordenamientos jurídicos que cuentan ya con una reglamentación en la materia, más o menos exigente⁸⁰, se hallan otros, como Suiza, en que se discute una iniciativa popular sobre las empresas responsables en el campo de los derechos humanos y el medio ambiente⁸¹, o como

de l'homme [Online], Actualités Droits-Libertés, Février 2017, en <https://journals.openedition.org/revdh/2970>. Para una síntesis de la ley, cfr. BRABANT, Stéphane, SAVOUREY, Elsa, *Respecting human rights: A Snapshot of the French Law on the Corporate Duty of Vigilance*, Legal Briefings, France, 31 October 2017, en <https://www.herbertsmithfreehills.com/latest-thinking/respecting-human-rights-a-snapshot-of-the-french-law-on-the-corporate-duty-of>.

⁸⁰ BUENO, Nicolas, "Corporate liability for violations of the human right to just conditions of work in extraterritorial operations", Loc. cit., pp. 15 ss, y "Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation", Loc. cit., pp. 430 ss, y RECHT OHNE GRENZEN, *Rapport de droit compare du Conseil federal. Position et critique de "Droit sans frontières"*, Communiqué de presse de "Droit sans frontières", 28 mai 2014, 8 pp., en http://www.droitsansfrontieres.ch/media/medialibrary/2014/06/rapport_droit_compare_position_publicque_rog_f.pdf.

⁸¹ La iniciativa popular de 2016 pretende introducir el artículo 101a, sobre responsabilidad de las empresas, en la Constitución federal suiza. Cfr. <https://initiative-multinationales.ch>, <https://www.bk.admin.ch/ch/f/pore/vi/vis462.html> y <https://www.humanrights.ch/fr/droits-humains-suisse/interieure/initiatives-parlement/multinationales-responsables/> y, en la doctrina,

BUENO, Nicolas, "Entreprises multinationales et droits de l'homme. Une question de minorité et de majorité?", en ZIEGLER, Andreas R., KUFFER, Julie (Eds.), *Les Minorités et le Droit. Minorities and the Law, Mélanges en l'honneur du Professeur Barbara Wilson. Liber Amicorum for Professor Barbara Wilson*, Schulthess, Éditions Romandes, 2016, pp. 202, y "Diligence en matière de droits de l'homme et responsabilité de l'entreprise : Le point en droit suisse", *Schweizerische Zeitschrift für internationale und*

Alemania, en que se debate una propuesta de las organizaciones no gubernamentales y los defensores de derechos humanos para aprobar una ley relativa a las cadenas de suministro (*Initiative Lieferkettengesetz*)⁸².

El deber de diligencia es el concepto clave para prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de las actividades de las empresas multinacionales⁸³. En efecto, el deber de proteger del Estado “entraña el deber positivo de adoptar un marco jurídico que exija que las empresas ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de vulneración de los derechos del Pacto, evitar que se conculquen esos derechos y responder de las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar sus decisiones y operaciones y las de las entidades que controlan en el disfrute de los derechos consagrados en el Pacto”⁸⁴. En general, la expresión inglesa *due diligence* se traduce en castellano como diligencia debida o debida diligencia. Tal es la expresión que aparece en los Principios rectores⁸⁵,

europäisches Recht/Revue suisse de droit international et droit européen, 2019, vol. 29, nº 3, pp. 345-366. Está prevista la celebración de un referéndum a finales del año: cfr. “Switzerland to hold referendum on proposed human rights due diligence law”, Legal Briefings, Swiss Group, 9 June 2020, en <https://www.herbertsmithfreehills.com/latest-thinking/switzerland-to-hold-referendum-on-proposed-human-rights-due-diligence-law>.

⁸² Cfr. más información en <https://lieferkettengesetz.de/> y, en este número de la revista, SEIFERT, Achim, “Corporate Social Responsibility and Protection of Workers’ Human Rights – The Case of Germany”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 266 ss.

⁸³ Acerca del deber de diligencia o la *due diligence*, cfr., por todos, CONFÉDÉRATION SUISSE, *Rapport de droit comparé. Mécanismes de diligence en matière de droits de l’homme et d’environnement en rapport avec les activités d’entreprises suisses à l’étranger*, Rapport rédigé en exécution du postulat 12.3980 de la Commission des affaires extérieures du Conseil national, 30 octobre 2012, 2 mai 2014, 213 pp.; BONNITCHA, Jonathan, McCORQUODALE, Robert, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, *The European Journal of International Law*, 2017, vol. 28, nº 3, pp. 899-919; RUGGIE, John, SHERMAN, John, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale”, *The European Journal of International Law*, 2017, vol. 28, nº 3, pp. 921-928, en <http://www.ejil.org/pdfs/28/3/2799.pdf>; OCDE, *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*, 2018, 208 pp.; GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, *Informe La debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras*, Naciones Unidas, Asamblea General, A/73/163, Distr. General 16 de julio de 2018, 29 pp., en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>; EUROPEAN COMMISSION, Directorate General for Justice and Consumers, *Study on due diligence requirements through the supply chain. Final report*, January 2020, 572 pp., en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> y BUENO, Nicolas, “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”, *op. cit.*, pp. 422 ss.

⁸⁴ Observación general nº 24 del CDESC, par. 16.

⁸⁵ Cfr., por ejemplo, los principios 4, 15 y 18 de los Principios Rectores.

las líneas directrices de la OCDE⁸⁶, la Declaración tripartita de la OIT⁸⁷, o la observación general n° 24 del CDESC⁸⁸. En mi opinión, resulta preferible hablar del deber de diligencia, y traducir *due diligence* como diligencia exigible o razonable. El artículo 1104 del Código civil emplea el verbo exigir, cuando señala que “la culpa o negligencia del deudor consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar”. Y añade que, “cuando la obligación no exprese la diligencia que ha de prestarse en su cumplimiento, se exigirá la que correspondería a un buen padre de familia”. Para medir el grado de exigencia, el precepto remite a la naturaleza de la obligación y a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar. Y, para los casos en que la obligación no exprese el grado de diligencia, remite a la que correspondería a un buen padre de familia. Por eso, la diligencia podría adjetivarse como razonable, al igual que en la versión francesa de los Principios Rectores⁸⁹, o en la ley francesa, que habla de vigilancia razonable⁹⁰. Como argumento para justificar el uso de “debida”, aplicado a la diligencia, cabría aducir que la diligencia es un deber del deudor, que sirve para medir el grado de cumplimiento de la obligación. Así, la diligencia es debida, por hallarse obligado el deudor a actuar de forma

⁸⁶ Las Líneas Directrices señalan que las empresas multinacionales deberán “ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos” (IV, párrafo 5). Los comentarios a las Líneas Directrices sobre el capítulo aclaran que ese proceso ha de llevarse a cabo siguiendo un procedimiento: en primer lugar, la empresa debe evaluar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos; en segundo lugar, debe integrar los resultados de dicha evaluación y poner en práctica las acciones correspondientes; a continuación, hará un seguimiento de las respuestas y, por último, comunicará las medidas adoptadas para hacer frente a los impactos (párrafo 45). Los párrafos 10, 11, y 12 del capítulo titulado “Principios generales” y sus comentarios proporcionan indicaciones complementarias sobre el deber de diligencia, incluso en relación con las cadenas de suministro, así como respuestas adecuadas a los riesgos que surgen en ellas. La *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*, *op. cit.*, que se ha publicado en 2018, señala que dicho concepto no se limita al ámbito de los derechos humanos, sino que aborda también los impactos negativos reales o potenciales (riesgos) relacionados con los demás temas sobre los que tratan las Líneas Directrices, como el empleo y las relaciones laborales, el medio ambiente, el cohecho y la corrupción, la divulgación de información y los intereses de los consumidores. En suma, el deber de diligencia contribuye a que las empresas anticipen y prevengan o mitiguen los impactos negativos en los derechos humanos. Ante todo, pretende evitar causar impactos negativos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad. Cuando no puede evitarse la participación en impactos negativos, el deber de diligencia ha de permitir a las empresas mitigarlos, prevenir que vuelvan a producirse y, cuando corresponda, repararlos.

⁸⁷ La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social recoge, en el párrafo 10, el concepto de debida diligencia de los Principios Rectores.

⁸⁸ Observación general n° 24 del CDESC, par. 16.

⁸⁹ Cfr., en este sentido, la versión francesa del principio 17 de los Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme, que lleva por título “Diligence raisonnable en matière de droits de l’homme”, y CONFÉDÉRATION SUISSE, *op. cit.*, pp. 13 ss.

⁹⁰ El artículo L. 225-102-4, apartado 3, del Código de Comercio francés impone “medidas de vigilancia razonable adecuadas para identificar los riesgos y prevenir vulneraciones graves de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la salud y seguridad de las personas, así como el medio ambiente, que pudieran resultar de las actividades de la empresa y de las empresas que controla [...] así como de las actividades de subcontratistas o proveedores [...]”. En efecto, el precepto señala: “Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l’environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu’elle contrôle au sens du II de l’article L 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation”.

diligente. Pero esa forma de expresarse es algo extraña en castellano. El adjetivo debido o debida pone el acento en el sujeto que debe, o quizá en el acreedor del deber, como sucede en expresiones como “con el debido respeto”, o como ilustra el título *La voz a ti debida*, de Pedro Salinas. Y, por otro lado, resulta redundante tildar de debido al deber. Aunque la buena fe en sentido objetivo, como comportamiento leal, honesto y razonable⁹¹, es también un deber, y de carácter recíproco, que afecta tanto al deudor como al acreedor, no suele hablarse de la buena fe debida, poniendo el acento en el obligado a respetarla, sino de la buena fe exigible, situando el punto de vista en el tercero imparcial que juzga si el comportamiento es leal, honesto o razonable, o si el derecho se ha ejercido conforme a la buena fe. El adjetivo inglés *due* no siempre halla la mejor equivalencia en el adjetivo castellano debido. Basta pensar, por ejemplo, en la expresión *due process*, que no traducimos como proceso debido o debido proceso, sino como tutela judicial efectiva. En ocasiones, el apego literal a las expresiones inglesas afea la lengua y enturbia los conceptos. En resolución, por usar la terminología de la hermenéutica bíblica, más que la equivalencia formal, debería buscarse la equivalencia dinámica o funcional.

Sea como fuere, interesa determinar en qué consiste el deber de diligencia o la diligencia exigible o razonable. Al describir la diligencia, que proviene de la palabra latina *diligentia*, se habla a veces de un *duty of care* o un *legal standard of care*. La diligencia es un deber o un estándar de comportamiento del deudor, que sirve para medir el grado de cumplimiento de la obligación, y que tiene gran importancia en las obligaciones de medios. En inglés, la diligencia se describe como cuidado; en la ley francesa, como vigilancia. Siendo la negligencia la falta de diligencia, resulta evidente que esta última obliga al deudor a un cuidado o a una prontitud en la ejecución de la obligación. En este sentido, las dos primeras acepciones de la diligencia, en el diccionario de la Real Academia Española de la lengua, son “cuidado y actividad en ejecutar algo” y “prontitud, agilidad, prisa”. Así, la locución “hacer alguien sus diligencias” significa “poner todos los medios para conseguir un fin”. A su vez, según el diccionario de la RAE, la negligencia, que procede del latín *negligentia*, es “descuido, falta de cuidado”, o “falta de aplicación”.

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas multinacionales deben proceder con la diligencia exigible en materia de derechos humanos. El proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas⁹². El deber de diligencia pone el acento en la dimensión preventiva, más que punitiva. La diligencia razonable de las empresas multinacionales en el ámbito de los derechos humanos, que constituye un estándar de comportamiento (*a legal standard of*

⁹¹ Acerca de la distinción entre la buena como creencia errónea y como comportamiento leal, cfr. Cfr. GIL Y GIL, José Luis, *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, Consejo Andaluz de Relaciones laborales, Sevilla, 2003, pp. 103 ss.

⁹² Principio nº 17 de los Principios Rectores y, asimismo, observación general nº 24 del CDESC, par. 16.

care or a duty of care), es esencial para prevenir la vulneración de los derechos humanos en el trabajo, y la ausencia de negligencia sirve para exonerarlas de responsabilidad. Hay un vínculo entre el deber de diligencia razonable y la responsabilidad de las empresas multinacionales en el derecho nacional. La negligencia puede servir para imputar la responsabilidad; la ausencia de negligencia, para exonerar de responsabilidad. La imposición del deber puede ser más o menos exigente. Requiere determinar a qué empresas se exige, quién es responsable, el ámbito a que se extiende, el procedimiento, las obligaciones de información y el mecanismo de control. En primer lugar, debe determinarse qué empresas se hallan sujetas al deber de diligencia. A la vista de las deficiencias de la ley francesa, que se aplica tan solo a las empresas de grandes dimensiones domiciliadas en Francia, conviene combinar los umbrales numéricos con criterios económicos, como el volumen de negocios, y extender también el ámbito de aplicación a las empresas que tienen la sede en otro Estado y ejercen una actividad o prestan un servicio en el territorio del Estado, aunque no tengan una filial con un número de trabajadores que supere el umbral numérico establecido por la ley⁹³. En segundo lugar, debe precisarse qué órgano o instancia de la empresa es responsable. Parece lógico imponer el deber de diligencia al consejo de administración y a los órganos de dirección de la empresa. En tercer lugar, hay que fijar el alcance del deber, que conviene extender al conjunto de las empresas filiales y a la cadena de suministro y valor⁹⁴. En cuarto lugar, hay que establecer cómo se ejerce, y describir el procedimiento de diligencia exigible o razonable. En quinto lugar, puede imponerse un deber de información pública. En fin, hay que prever un mecanismo eficaz de control y de sanción. En la materia, y como se desprende de los Principios Rectores, cabe una combinación adecuada de medidas obligatorias y voluntarias, con el objetivo de prevenir la violación de los derechos humanos. Para prevenir y reparar los atentados a los derechos humanos, el Estado debe imponer un deber de diligencia completo de las empresas multinacionales por las actividades en el extranjero, e imponer la responsabilidad de las mismas en el Estado de origen para el conjunto de la cadena de suministro y de valor. Las empresas multinacionales pueden incentivar el respeto de los derechos humanos en las relaciones comerciales con las pequeñas y medianas empresas, mediante la integración de los Principios Rectores en los códigos de conducta y las cláusulas contractuales para los proveedores. De ese modo, se promueve el respeto de los derechos humanos en el trabajo

⁹³ Al parecer, en Francia, solo trescientas empresas se hallan sujetas a lo dispuesto en la ley de 2017. Así, se ha advertido que las empresas que llevan a cabo una actividad o prestan un servicio en el territorio francés solo se hallan obligadas si tienen una filial que emplee a más de 5000 trabajadores en Francia. Por ejemplo, Nike o Zara no están obligadas a elaborar un plan de vigilancia, a diferencia de cuanto sucede en el Reino Unido o Estados Unidos, que condenan regularmente a las empresas francesas, de acuerdo con la normativa local, desde el momento en que realicen parte de su actividad comercial en esos países, o incluso utilicen su moneda. La extensión del ámbito de aplicación de la ley no solo habría puesto a las empresas nacionales en pie de igualdad con las demás, sino que también habría mejorado, de forma considerable, la protección de las víctimas, permitiendo acciones contra muchas más empresas. Cfr. SCHILLER, Sophie, “Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d’ordre”, Loc.cit., p. 21.

⁹⁴ Cfr. el artículo 5.2 del proyecto de instrumento no vinculante y la observación general n° 24 del CDESC, par. 16, que señala que “los Estados deberían adoptar medidas como imponer los requisitos de la diligencia debida para prevenir las violaciones de los derechos del Pacto en la cadena de suministro de las empresas y por parte de los subcontratistas, proveedores, franquiciados u otros socios comerciales”.

en toda la cadena de suministro y valor, en los proveedores, subcontratistas, u otros socios comerciales.

En definitiva, caben distintos modelos de regulación⁹⁵. El grado de cuidado o el deber de vigilancia puede ser más o menos exigente, e ir desde una obligación leve de información a una vigilancia más exhaustiva de cuanto sucede en la empresa multinacional, las filiales y la cadena de suministro y de valor. De abordarse el tratamiento del problema, conviene huir del peligro de adoptar un instrumento jurídicamente vinculante en el plano internacional o una regulación nacional tan poco exigente, que facilite la exoneración de responsabilidad de las empresas multinacionales que aleguen que han cumplido los requerimientos legales y, en particular, el deber de diligencia. Por paradójico que resulte, al constituir el deber de diligencia un medio de defensa de la empresa multinacional cuando se produce un daño o perjuicio, una legislación poco exigente puede servir, tan solo, para limitar o impedir la responsabilidad.

III. Derecho de los trabajadores a medidas de reparación adecuadas.

El derecho de las víctimas a medidas de reparación adecuadas, que constituye el tercer pilar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, lo había reconocido ya la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Resolución 60/147, aprobada el 16 de diciembre de 2005, para los casos de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario⁹⁶. Tal y como prevé el proyecto de instrumento jurídicamente vinculante, las víctimas deben tener derecho a mecanismos de reclamación, tanto judiciales como no judiciales, ya sean estatales o no estatales⁹⁷, y un derecho de acceso a la justicia justo,

⁹⁵ BUENO, Nicolas, “Corporate liability for violations of the human right to just conditions of work in extraterritorial operations”, Loc. cit., pp. 15 ss, y “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”, Loc. cit., pp. 430 ss., y RECHT OHNE GRENZEN, *op. cit.*

⁹⁶ Cfr. Resolución 60/147, *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, Loc. cit. Los Principios carecen de fuerza obligatoria en sí mismos, habida cuenta de que están recogidos, no en un tratado internacional, sino en una Resolución de la Asamblea General: cfr., por todos, LÓPEZ MARTÍN, Ana Gemma, “Los derechos de las víctimas de violaciones manifiestas de Derechos Humanos en Derecho Internacional”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVII, 2014, pp. 133-162, p. 136, y CRUZ, Luis M., “El derecho de reparación a las víctimas en el derecho internacional. Un estudio comparativo entre el derecho internacional de responsabilidad estatal y los principios básicos de reparación de víctimas de derechos humanos”, *Revista de Derecho Político*, n° 77, enero-abril 2010, pp. 185-209. Sobre el tercer pilar de los Principios rectores, cfr. SKINNER, Gwynne, McCORQUODALE, Robert, DE SCHUTTER, Olivier (with case studies by LAMBE, Andie), *The Third Pillar: Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations*, ICAR, CORE and ECCJ, 2013, 145 pp., en https://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/the_third_pillar_-_access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation.-1-2.pdf. Cfr. también EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA), *Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level. Opinion of the European Union Agency for Fundamental Rights*, FRA Opinion - 1/2017 [B&HR], Vienna, 10 April 2017, 80 pp., en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-opinion-01-2017-business-human-rights_en.pdf.

⁹⁷ Artículos 4.8 y 6.1 del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante.

efectivo, rápido y no discriminatorio y a medidas de reparación adecuadas, efectivas y rápidas⁹⁸. Aunque la prevención es más importante que la reparación, el Estado debe garantizar el acceso a la justicia y medidas de reparación adecuadas, si se desconoce el deber de diligencia y se produce una violación de los derechos humanos. Cuando se ha producido un abuso o violación, es una parte integrante del deber del Estado de proteger los derechos humanos el permitir a las víctimas el acceso a mecanismos de reparación eficaces, tanto judiciales como no judiciales⁹⁹. Por eso, el Estado tiene el deber de establecer, en el derecho interno, un sistema integral y adecuado de responsabilidad jurídica¹⁰⁰.

Así, si sufren violaciones de los derechos humanos, los trabajadores deben tener derecho a la tutela judicial, o a mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos, y a medidas de reparación adecuadas, efectivas y rápidas. En este sentido, la Declaración tripartita de la OIT señala que, “como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, los gobiernos deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, que cuando se produzcan esos abusos en su territorio o jurisdicción todo trabajador o trabajadores afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces”¹⁰¹. Entre los mecanismos de reclamación extrajudicial, cabe destacar el Punto Nacional de Contacto Español de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Las Líneas Directrices de la OCDE son el único instrumento sobre la responsabilidad social empresarial en el ámbito internacional, respaldado por los gobiernos, que cuenta con un mecanismo específico de queja no judicial: los puntos de contacto¹⁰². También cabe utilizar los mecanismos autónomos de solución de conflictos, sobre todo en los de índole colectiva. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede prestar servicios de arbitraje, conciliación y mediación, con la aceptación de las partes afectadas por el conflicto laboral. En fin, cualquier ciudadano puede acudir al Defensor del Pueblo y reclamar su intervención, en la medida en que pueda existir una actuación presuntamente irregular de la Administración Pública en relación con violaciones de los derechos humanos causados por las empresas¹⁰³.

⁹⁸ Artículo 4.5 del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante.

⁹⁹ Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, “Asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos durante la crisis de Covid-19 y después: La relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, Loc. cit.

¹⁰⁰ Artículo 6 del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante.

¹⁰¹ Párrafo 64. Los párrafos 65 y 65 de la Declaración desarrollan el acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones, y los párrafos 66 y siguientes, la solución de conflictos. Asimismo, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas señala que, por ejemplo, “cuando los trabajadores han experimentado el abuso de sus derechos, deben tener acceso a una reparación, incluso por medios judiciales”: cfr. “Asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos durante la crisis de Covid-19 y después: La relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, Loc. cit.

¹⁰² OCDE, *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015*, 2016, p. 29, en <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-report-15-years-National-Contact-Points.pdf>.

¹⁰³ Salvo los mecanismos de solución autónoma de conflictos, menciona las otras tres posibilidades la Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica

Por el momento, y salvo en casos muy concretos¹⁰⁴, las empresas multinacionales no responden de forma directa en el plano internacional universal o regional de las violaciones de los derechos humanos en el trabajo¹⁰⁵. Parece poco probable que la situación vaya a cambiar en un futuro inmediato. Al regular la responsabilidad, el proyecto de instrumento jurídicamente vinculante que elabora la ONU señala que los Estados Partes deben asegurar que el derecho nacional ofrece un sistema amplio y adecuado de responsabilidad para las violaciones o abusos de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, incluidas las de carácter transnacional¹⁰⁶. La responsabilidad de la persona jurídica, compatible con la de las personas físicas¹⁰⁷, comprende la responsabilidad civil, administrativa y penal¹⁰⁸. Los Estados Partes deben establecer unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, así como la reparación a las víctimas por los daños y perjuicios causados por la actividad empresarial¹⁰⁹. En fin, los Estados Parte podrán exigir a las personas físicas o jurídicas que realicen actividades comerciales que establezcan y mantengan una seguridad financiera, como, por ejemplo, fianzas de seguros u otras garantías financieras para cubrir posibles reclamaciones de indemnización¹¹⁰. De igual modo, los instrumentos no vinculantes del Comité de Ministros del Consejo de Europa y la jurisprudencia del TEDH admiten, tan solo, una responsabilidad indirecta de las empresas, en el plano nacional y garantizada por el Estado. Así, el TEDH exige la responsabilidad de los Estados por la vulneración de los

el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, observaciones relativas al Principio Rector 27.

¹⁰⁴ Observación general n° 24 del CDESC, par. 11.

¹⁰⁵ Aun así, algunos autores discuten si cabe la responsabilidad de las empresas en el derecho penal internacional: cfr. WORSTER, William Thomas., Loc. cit., pp. 244 y 245, y USHAKOVA, Tatsiana, “Las Empresas y la Protección de los Derechos Humanos en el Sistema del Consejo de Europa”, Loc. cit., p. 374, y “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, Loc. cit., p. 180. Si el Estatuto de la Corte Penal Internacional contempla la responsabilidad de los individuos por los crímenes de guerra y de lesa humanidad, podría concebirse la responsabilidad penal de las empresas por las violaciones más graves de los derechos humanos, como, por ejemplo, en los supuestos de la trata de personas, la tortura, la esclavitud o el trabajo forzoso. En este sentido, puede servir de referencia el Convenio penal sobre la corrupción, de 1999, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas y el principio de la doble imputación (art. 18), en cuya virtud las empresas multinacionales serían responsables penalmente por los crímenes y delitos que cometen, al igual que los dirigentes que aprueban las decisiones incriminadas, de conformidad con los estatutos de la sociedad y con su voto afirmativo o por omisión: cfr. Instrumento de Ratificación del Convenio penal sobre la corrupción (Convenio número 173 del Consejo de Europa), hecho en Estrasburgo el 27 de enero de 1999 (BOE de 28 de julio de 2010).

¹⁰⁶ El artículo 6 lleva por título “Legal Liability”. El párrafo primero dispone: “State Parties shall ensure that their domestic law provides for a comprehensive and adequate system of legal liability for human rights violations or abuses in the context of business activities, including those of transnational character”.

¹⁰⁷ En virtud de lo dispuesto en el artículo 6.2, “Liability of legal persons shall be without prejudice to the liability of natural persons”.

¹⁰⁸ El artículo 6.3 reza: “Civil liability shall not be made contingent upon finding of criminal liability or its equivalent for the same acts”. El párrafo 4 alude a la responsabilidad administrativa, cuando señala que las sanciones deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

¹⁰⁹ Según el artículo 6.4, “States Parties shall adopt legal and other measures necessary to ensure that their domestic jurisdiction provides for effective, proportionate, and dissuasive sanctions and reparations to the benefit of the victims where business activities, including those of transnational character, have caused harm to victims”.

¹¹⁰ El artículo 6.5 indica: “State Parties may require natural or legal persons engaged in business activities to establish and maintain financial security, such as insurance bonds or other financial guarantees to cover potential claims of compensation”.

derechos humanos que cometen las empresas en su jurisdicción, en particular por los daños medioambientales, por aplicación del artículo 8 CEDH, tanto por las actividades nocivas de las empresas en propiedad o bajo el control del Estado, como en virtud de la técnica de las obligaciones positivas, por no adoptar medidas para la protección de los derechos humanos, incluso en el ámbito de las relaciones entre particulares¹¹¹. Tampoco se ha ocupado de la materia, por ahora, el derecho social de la Unión Europea. Corresponde, pues, a los Estados regular la responsabilidad penal, administrativa y civil de las empresas multinacionales por vulneración de los derechos humanos¹¹².

Para las violaciones más graves de los derechos de los trabajadores, debería preverse la responsabilidad penal de las personas jurídicas, que se entiende sin perjuicio de la de las personas físicas¹¹³, en virtud del principio de la doble imputación, y que obliga a reparar los daños y perjuicios causados, como consecuencia de la responsabilidad civil derivada del delito¹¹⁴. Los programas de *compliance* o cumplimiento normativo son la plasmación del deber de diligencia exigible o razonable en el ámbito penal, y sirven para prevenir las vulneraciones y para atenuar o exonerar de responsabilidad penal a la persona jurídica¹¹⁵. Así, por ejemplo, en Francia, el artículo L. 121-2 del Código penal prevé, de manera general, la responsabilidad penal de las personas jurídicas¹¹⁶. La disposición legal se aplica a todos los delitos, incluidos los que se cometen contra los derechos de los trabajadores, tanto si se consuman, como si se trata de una tentativa. Asimismo, en otros ordenamientos jurídicos similares a España en materia de *compliance*, como el italiano, una persona jurídica puede responder penalmente, con sanciones pecuniarias o de suspensión de la actividad de la empresa, por delitos contra los derechos de los trabajadores¹¹⁷. No sucede lo mismo en el ordenamiento jurídico español. En España, la

¹¹¹ USHAKOVA, Tatsiana, “Las Empresas y la Protección de los Derechos Humanos en el Sistema del Consejo de Europa”, Loc. cit., pp. 370 ss, y “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, Loc. cit.

¹¹² Observación general n° 24 del CDESC, par. 15, y artículo 6 del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante.

¹¹³ Artículo 6.2 del proyecto de instrumento jurídicamente vinculante.

¹¹⁴ Artículos 109 a 122 CP. En virtud del artículo 109.2 CP, “el perjudicado podrá optar, en todo caso, por exigir la responsabilidad civil ante la Jurisdicción Civil”. Cfr. SERRANO PÉREZ, Inmaculada, “La responsabilidad civil derivada de la infracción penal”, 2016, 18 pp., en <https://fcp.es/wp-content/uploads/2016/11/Serrano-P%C3%A9rez-La-responsabilidad-civil-derivada-de-la-infracci%C3%B3n-penal.pdf>.

¹¹⁵ ROSO CAÑADILLAS, Raquel, “Prevención: Responsabilidad social y penal de las personas jurídicas”, *Revista General de Derecho Penal*, n° 33, 2020, 34 pp.

¹¹⁶ El precepto, cuyo tenor puede consultarse en <https://www.legifrance.gouv.fr>, dispone:

« Les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants. Toutefois, les collectivités territoriales et leurs groupements ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 ».

¹¹⁷ BUFETE ESCURA, “Responsabilidad penal de personas jurídicas en casos de delitos contra los derechos de los trabajadores”, Circular n° 47/17, Marzo 2017, p. 2, en <http://www.escura.com/blog-escura/category/compliance-penal> y, asimismo, “Responsabilidad penal de las personas jurídicas en Italia y España”, Circular n° 82/2016, Julio 2016, 3 pp., en <https://www.escura.com/es/responsabilidad-penal-de-las-personas-juridicas-en-italia-y-espana/>. El sistema, que a veces se describe como de sanciones

responsabilidad penal de las personas jurídicas se halla regulada en el artículo 31 bis del Código penal, y las penas en que pueden incurrir, en el artículo 33.7 del Código penal¹¹⁸. La vulneración de los derechos de los trabajadores no lleva aparejada la responsabilidad penal de la persona jurídica. En la actualidad, las personas jurídicas responden por una serie limitada de delitos, entre los que no se hallan los cometidos contra los derechos de los trabajadores. La reforma del artículo 31 bis del Código penal por medio de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, no ha alterado el sistema de *numerus clausus*, que se estableció en 2010, de supeditar la responsabilidad penal de la persona jurídica a la previsión expresa en los tipos correspondientes de la parte especial del Código. Los delitos contra los derechos de los trabajadores, que tipifican el artículo 311 y siguientes del Código penal, y que protegen derechos básicos que van más allá de los que consagra la Declaración de la OIT de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, no aparecen en el listado de delitos que pueden dar lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica¹¹⁹. Además, el artículo 318 del Código penal no se remite al artículo 31 bis del Código penal, y solo permite atribuir la pena a los administradores e imponer a la

administrativas derivadas del delito, lo establece el Decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231 (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 19 giugno 2001, Serie generale, n° 140). Prevé sanciones económicas para la persona jurídica y una suspensión de las actividades de la empresa. Según la orientación política del gobierno, se introduce o elimina la última sanción, que es la más gravosa para la empresa. En general, los delitos a que pueden aplicarse esas sanciones son: el homicidio o lesiones graves o muy graves que se cometen violando las normas de protección de la seguridad y salud laboral [art. 25 septies (25/7) del Decreto legislativo] y el empleo de nacionales de terceros países en situación irregular [art. 25k (25/12) del decreto legislativo]. La responsabilidad se denomina penal, porque el juicio se lleva a cabo ante los tribunales penales, con un método inquisitivo y haciendo que las fuerzas policiales realicen investigaciones e indagaciones.

¹¹⁸ BAJO FERNÁNDEZ, Miguel, FEIJÓO SÁNCHEZ, Bernardo J. y GÓMEZ-JARA DÍEZ, Carlos, *Tratado de responsabilidad penal de las personas jurídicas adaptado a la Ley 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal*, 2ª edición, 2016, Civitas, Cizur Menor, 367 pp.; RODRÍGUEZ ALMIRÓN, Francisco José, “La responsabilidad penal de las personas jurídicas a raíz de la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n° 6/2017, parte Jurisprudencia. Doctrina, BIB 2017\2122, en www.aranzadidigital.es, 20 pp, y ROSO CAÑADILLAS, Raquel, “Prevención: Responsabilidad social y penal de las personas jurídicas”, Loc. cit.

¹¹⁹ FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, *Circular 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015*, en www.fiscal.es. Los delitos que conforman esa lista cerrada son: el tráfico ilegal de órganos o trasplantes (art. 156 bis. 3), la trata de seres humanos (art. 177 bis. 7), los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art. 189 bis), el descubrimiento y revelación de secretos (art. 197 *quinquies*), las estafas (art. 251 bis), la frustración de la ejecución (art. 258 ter), las insolvencias punibles (art. 261 bis), los daños (art. 264 *quater*), los delitos de corrupción en los negocios (art. 288), la receptación y el blanqueo de capitales (art.302), los delitos de financiación ilegal de los partidos políticos (art.304 bis. 5), los delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (art.310 bis.), los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (art. 318 bis. 5), os delitos sobre la ordenación del territorio y el urbanismo (art. 319. 4), los delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (art. 328), los delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes (art.343.3), otros delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes (art.348.3), los incendios forestales (art.366), los delitos contra la salud pública (art. 369 bis), la falsificación de moneda y efectos timbrados (art. 386.5), la falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje (art. 399 bis. 1), el cohecho (art. 427 bis), el tráfico de influencias (art. 430), los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución (art. 510 bis), los delitos de terrorismo (art. 576.5): cfr., por todos, ROSO CAÑADILLAS, Raquel, Loc. cit., pp. 13 y 14, nota 21.

persona jurídica alguna de las medidas del artículo 129 del Código penal¹²⁰. Así pues, en la actualidad, y aunque resulte extraño, la ley no prevé la responsabilidad penal de la persona jurídica en los dos supuestos en que tiene más sentido: los delitos societarios y contra los derechos de los trabajadores¹²¹. Como persona jurídica, la empresa multinacional carece de responsabilidad penal, se halle domiciliada en España, o ejerza sus actividades o preste sus servicios en territorio nacional. Tan solo responden penalmente las personas físicas que cometan los delitos contra los derechos de los trabajadores¹²².

Pero, además, la responsabilidad penal plantea un problema de extraterritorialidad, ya se trate de la responsabilidad penal de la persona jurídica o de la persona física, Como se sabe, la extraterritorialidad de la ley penal alude tanto a la aplicación de la ley penal española a delitos cometidos fuera del territorio nacional, como a la extensión de la jurisdicción penal española al conocimiento de esos delitos. Ambas cuestiones se hallan reguladas en el artículo 23 LOPJ, y son una sola desde un punto de vista material, habida cuenta de que la jurisdicción penal aplica la ley penal española¹²³. El apartado primero del precepto establece el denominado principio de territorialidad, en cuya virtud corresponde al orden penal de la jurisdicción española el conocimiento de las causas por delitos cometidos en el territorio español, o cometidos a bordo de buques o aeronaves

¹²⁰ STS de 23 de febrero de 2017, Ar. 953, y STSJ de Madrid (Sala de lo Civil y Penal) de 19 de junio de 2018 (ARP\2018\1253). La STS señala: “El art. 318 no se remite al art. 31 bis. Lo que hace – mediante una cláusula que está vigente desde la LO 11/2003 y por ello con anterioridad a que se implantase la responsabilidad penal de las personas jurídicas por LO 5/2010- es permitir la atribución de la pena en tales casos a los administradores y que quepa imponer alguna de las medidas del art. 129 CP a la persona jurídica; pero ésta no puede ser acusada como responsable penal”. Con todo, la sentencia reconoce que la doctrina especializada ha criticado la no inclusión de los delitos contra los derechos de los trabajadores en el listado de delitos en los que cabe opere el artículo 31 bis. El Bufete Escuro destaca que, por los delitos contra los derechos de los trabajadores, puede castigarse a las personas físicas de los administradores, directivos, o responsables, si los hubiera, pero no a la empresa, a la cual tan solo podrá imponérsele una consecuencia accesoria, a pesar de que los efectos sean similares, y ello tanto si la entidad contratante es una persona jurídica, como, por ejemplo, una sociedad mercantil, como una entidad sin personales, como una comunidad de vecinos: cfr. BUFETE ESCURA, “Régimen de responsabilidad penal de las entidades sin personalidad jurídica”, Circular nº 44/17, Marzo 2017, p. 2, y, asimismo, “Responsabilidad penal de personas jurídicas en casos de delitos contra los derechos de los trabajadores”, Loc. cit., en <http://www.escura.com/blog-escura/category/compliance-penal>.

¹²¹ Así, se ha dicho: “En todo caso, subyace cierta confusión en el Código Penal sobre qué delitos son atribuibles a las personas jurídicas, que en la selección actual ni siquiera se extiende a todos los delitos económicos susceptibles de comisión por ellas”: cfr. Fiscalía General del Estado, *op. cit.*, apartado 2.2, Los delitos atribuibles a las personas jurídicas en la Parte Especial del Código Penal.

¹²² La persona jurídica responde en los ámbitos civil y administrativo. En el terreno penal, se le puede imponer una consecuencia accesoria, que, por cierto, es casi igual a las penas del artículo 33.7 del Código penal. Con el juego del artículo 318 en relación con el artículo 129 del Código penal y la responsabilidad civil, se consigue casi lo mismo que con la regulación del artículo 31 bis del Código penal. En efecto, la aplicación del artículo 129 del Código penal supone la posibilidad de imponer una buena parte, salvo las multas, de las consecuencias punitivas que se prevén en el caso de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

¹²³ Cfr. un resumen del estado de la cuestión en “Principio de extraterritorialidad”, en <https://www.expansion.com/diccionario-juridico/principio-de-extraterritorialidad.html>, y “Principio de territorialidad de las normas”, en <https://www.expansion.com/diccionario-juridico/principio-de-territorialidad-de-las-normas.html>.

españoles, sin perjuicio, en este último caso, de lo previsto en los tratados internacionales de los que sea parte España. En los apartados siguientes, el artículo 23 LPOJ incorpora tres principios complementarios del de territorialidad, que permiten la aplicación extraterritorial de la ley española: el principio de personalidad o nacionalidad (art. 23.2 LOPJ); el principio real o de protección (art. 23.3 LPOJ), y el principio de jurisdicción universal (art. 23.4 de la LOPJ). Aunque fuese posible exigir la responsabilidad penal de las empresas multinacionales por vulneración de los derechos de los trabajadores, para que abarcase también los hechos cometidos fuera del territorio español, por ejemplo en una filial de la empresa en el extranjero, debería incardinarse en uno de esos principios que permiten la aplicación extraterritorial de la ley española. En principio, parece que solo podría ser el de personalidad o nacionalidad (art. 23.2 LOPJ), salvo que pudiera aplicarse el de jurisdicción universal, quizá en casos como los de tráfico o trata de seres humanos con fines de explotación sexual (art. 23.4 LOPJ). Del mismo modo, para que pudieran enjuiciarse en España los delitos que cometiesen en el extranjero las personas físicas que prestan servicios para la empresa multinacional, debería concurrir alguna de las situaciones que permiten la aplicación extraterritorial de la ley española, lo que no parece fácil que pueda suceder. Quizá por eso, en el ordenamiento jurídico francés, que se halla a la vanguardia en la protección de los derechos humanos en el trabajo por parte de las empresas multinacionales, no se ha previsto la responsabilidad penal por la vulneración del deber de vigilancia. En la tramitación parlamentaria del proyecto de ley, se abandonó el planteamiento de la responsabilidad penal.

Junto al derecho penal, el derecho administrativo sancionador puede contribuir a prevenir y castigar la vulneración de los derechos humanos en el trabajo, mediante el control del cumplimiento de las normas. En el ordenamiento jurídico español, las infracciones y sanciones se hallan previstas en la LISOS. El artículo 8 LISOS considera infracciones muy graves distintos actos del empresario, entre los que se encuentran los atentados a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por usar la terminología de la Declaración de la OIT de 1998. Por su parte, el artículo 13 LISOS tipifica las infracciones muy graves en materia de protección de la seguridad y salud laboral. La inspección de trabajo puede proponer las sanciones oportunas, y la administración laboral imponerlas, cuando la infracción se comete en España, ya se trate de una empresa multinacional domiciliada en España, o de una empresa multinacional que tiene su domicilio en otro Estado y lleva a cabo sus operaciones o presta servicios en el territorio nacional. Por infracciones laborales cometidas en el territorio nacional, el derecho administrativo sancionador se aplica por igual a todas las empresas, sean o no multinacionales. Ahora bien, ¿podría imponerse una sanción por la vulneración del deber de diligencia por parte de la empresa multinacional, cuando la vulneración de los estándares laborales, tipificados como infracción laboral muy grave en la LISOS, se ha cometido en el extranjero, en empresas del grupo, o en la cadena de suministro o valor, en proveedores, subcontratistas, u otros socios comerciales. Esa pretensión choca de nuevo con el principio de territorialidad, en este caso del derecho administrativo sancionador. Tan solo quizá en el ámbito de la Unión Europea pueda abrirse paso el ejercicio de la potestad

sancionadora más allá de las fronteras nacionales¹²⁴. La empresa matriz española solo puede responder del comportamiento si se le imputa a ella misma, no si lo llevan a cabo una filial, un proveedor, o un subcontratista. Quizá podría exigirse la responsabilidad administrativa en el caso de que se considerase que la empresa multinacional actúa como un grupo de empresas a efectos laborales. Pero, ¿es realista pensar que la inspección de trabajo puede proponer una sanción por una infracción muy grave de los derechos humanos en el trabajo que se comete, por ejemplo, en Filipinas? ¿Quién llevaría a cabo la denuncia? Si ya tiene dificultad para ocuparse de los asuntos en el territorio nacional, salvo los que caen en las líneas de actuación prioritarias, ¿cómo daría cumplimiento a ese cometido, y con qué medios materiales? En suma, el derecho administrativo sancionador solo disuade a las empresas multinacionales de vulnerar los estándares laborales, cuando la infracción se produce en el territorio nacional¹²⁵. Pero, junto a la imposición de sanciones, la administración puede ejercer las potestades públicas con el fin de promover el respeto de los derechos laborales básicos por parte de las empresas multinacionales. Así, cuando corresponda y en la medida necesaria, la administración puede revocar a los infractores las licencias comerciales y las subvenciones, incentivos fiscales y exoneraciones de cuotas a la seguridad social, y revisar la contratación pública, los créditos a la exportación y otras formas de apoyo, privilegios y ventajas del Estado pertinentes, en caso de vulneración de los derechos humanos en el trabajo, para armonizar los incentivos comerciales y las responsabilidades en materia de derechos humanos¹²⁶. Tales medidas, cuya intensidad puede reforzarse en las empresas de titularidad o bajo el control público, deben hallarse previstas en la regulación, o en el otorgamiento de las ayudas o contratos.

Por último, la empresa multinacional puede incurrir en una responsabilidad civil, cuando causa daños o perjuicios por la violación de los derechos humanos, mediante sus actos, incluidos los debidos a la falta de actuación con la diligencia exigible o razonable para la prevención por la propia conducta, la de los empleados o agentes, o la de las empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial, o que actúan como proveedores o

¹²⁴ Sobre el particular, cfr., por ejemplo, PARLAMENTO EUROPEO, *Informe sobre el tema de "Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa"* (2013/2112(INI)), Documento de sesión, 12.12.2013, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, Ponente: Jutta Steinruck, RR\1013227ES.doc, PE516.942v02-00, 22 pp., en <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&mode=XML&reference=A7-2013-0458&language=ES>. Entre las funciones de la Agencia Laboral Europea, que se constituyó en 2019, se halla la de reforzar la cooperación entre los Estados miembros en la aplicación de la legislación de la Unión dentro de su alcance, incluso facilitando inspecciones concertadas y conjuntas, así como abordando el trabajo no declarado. Cfr. los artículos 4 c) y 8 y 9 del Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) n° 883/2004, (UE) n° 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344 (Texto pertinente a efectos del EEE y para Suiza) (DOUE L 186/21, de 11 de julio de 2019).

¹²⁵ Quizá por eso, algunos autores han propuesto integrar, en los mecanismos de supervisión y control de la OIT, una inspección del trabajo transnacional (TLI, por sus siglas en inglés) que se ocupe de los instrumentos privados transnacionales de las empresas multinacionales: cfr. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, Antonio, TER HAAR, Beryl, "Harnessing Public Institutions for Labour Law Enforcement. Embedding a Transnational Labour Inspectorate within the ILO", *International Organizations Law Review*, 2020, n° 17, pp. 233-260.

¹²⁶ Observación general n° 24 del CDESC, par. 15.

subcontratistas¹²⁷. En lo que ahora nos interesa, la responsabilidad civil contractual y extracontractual debe servir para compensar, de forma efectiva, el daño causado a los trabajadores víctimas de las violaciones. En la práctica, se han solventado ya supuestos curiosos de violación de los estándares laborales por parte de una multinacional extranjera, con la dirección en EE.UU. y una filial en el Reino Unido que controla dos empresas domiciliadas en España¹²⁸. De nuevo, los problemas prácticos aumentan, y aun se tornan insolubles, cuando aparece el elemento de la extraterritorialidad, sobre todo si los hechos acaecen en países fuera de la Unión Europea. ¿Puede demandarse a una multinacional española por violaciones graves de derechos humanos en el trabajo acaecidos fuera del territorio nacional? ¿Cabe demandar a una multinacional domiciliada en otro Estado cuyas actividades se desarrollan en España, cuando se produce una vulneración de los estándares laborales? Como ahora veremos, resulta insatisfactorio el estado actual de la regulación en España para dar respuesta a esos interrogantes.

Antes de discutir el problema de la competencia internacional de los jueces y tribunales españoles, conviene hacer un apunte sobre la relevancia jurídica de los compromisos de las empresas multinacionales en el ámbito de la responsabilidad social. Según la interpretación mayoritaria, carecen de eficacia vinculante las declaraciones, compromisos y aun acuerdos de las empresas multinacionales en el marco de la responsabilidad social corporativa. Con todo, no puede minusvalorarse la relevancia jurídica de los mecanismos de autolimitación y autodisciplina de las empresas multinacionales, que contribuyen a la consecución privada de intereses de índole colectiva, y que, a veces, se hallan sometidos a la certificación voluntaria de entes privados¹²⁹, en general transnacionales, tales como *Social Accountability International* (SAI)¹³⁰ o *Fair Labor Association* (FLA)¹³¹. En

¹²⁷ Acerca del acceso a la jurisdicción civil por la violación de los derechos humanos por parte de las empresas multinacionales, cfr. BRIGHT, Claire, *L'accès à la justice civile en cas de violations des droits de l'homme par des entreprises multinationales*, Thèse soumise au jury pour approbation en vue de l'obtention du grade de Docteur en Sciences juridiques de l'European University Institute, European University Institute, Département des Sciences juridiques, 2013, 268 pp. y, asimismo, de la misma autora, "Le devoir de diligence de la société mère dans la jurisprudence anglaise", *Loc. cit.*, y "The Civil Liability of the Parent Company for the Acts or Omissions of Its Subsidiary: The Example of the Shell Cases in the UK and in the Netherlands", en BONFANTI, Angelica (Ed.), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2019, pp. 212-222. Cfr. también MARX, Axel, BRIGHT, Claire, PINEAU, Nina, WOUTERS, Jan, *Corporate Accountability Mechanisms in EU Member States for Human Rights Abuses in Third Countries*, *European Yearbook on Human Rights*, 2019, 157-186.

¹²⁸ Cfr. MARTÍN, José Manuel, "Despido colectivo. Trabajadores de PEGASUS. Caso de éxito", 34 pp., en prensa, en el libro homenaje al cuarenta aniversario de SAGARDOY ABOGADOS.

¹²⁹ BOIRAL, Olivier, *Loc. cit.*

¹³⁰ La Social Accountability 8000 (SA8000) es una certificación voluntaria, creada por la organización estadounidense Social Accountability International (SAI) o Responsabilidad Social Internacional, con el propósito de promover los derechos humanos en el trabajo en el mundo. La SA8000 exige unas condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, que se basan en los Convenios de la OIT y los instrumentos de derechos humanos de la ONU: además de los cuatro derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998, incluye la seguridad y salud laboral, las sanciones disciplinarias, la jornada de trabajo, el salario y el sistema de gestión de la empresa. Cfr. una información detallada en <https://sa-intl.org/>.

¹³¹ Cfr. FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA) *Charter Document as Amended, October 4, 2017*, 80 pp., en https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla-charter_revised_october_2017.pdf, y una información completa en <http://www.fairlabor.org/>.

algunos casos, el documento se limita a exponer la política de recursos humanos de la empresa multinacional. En otros, puede analizarse como una autolimitación del poder o un ejercicio de autodisciplina por parte de la empresa multinacional. En otros, no hace sino reconocer un deber legal preexistente, como en materia de no discriminación o accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. A veces, es una declaración unilateral del empresario o del grupo de empresas; otras, se plasma en un acuerdo marco internacional. Hay, pues, que estudiar caso por caso la naturaleza y los efectos jurídicos. Pero no debe excluirse, ya *a priori*, una responsabilidad voluntaria de la empresa multinacional, cuando quepa otorgar relevancia jurídica al compromiso, o al acuerdo o pacto de la empresa multinacional. Analizada a la luz de los principios de la buena fe y de la responsabilidad negocial, la declaración unilateral del empresario puede tener una relevancia jurídica, en la medida en que se traduzca en una autolimitación del poder y genere una responsabilidad por los propios actos¹³². Así, el juez o tribunal debe verificar o comprobar el grado de fuerza, densidad o intensidad normativa¹³³ de los compromisos de las empresas multinacionales, según se trate de meras declaraciones de intenciones, o compromisos unilaterales, o acuerdos con los sindicatos o los representantes de los trabajadores. Y no cabe descartar la relevancia jurídica de un compromiso firme de respetar los derechos humanos en el trabajo, como cuando la empresa multinacional se compromete a no tolerar, en ninguna de las empresas del grupo, la violencia o el acoso, o a proteger a quienes denuncian casos de corrupción.

También conviene dilucidar si la responsabilidad civil es contractual o extracontractual, cuando se discute la vulneración de los derechos laborales por parte de la empresa multinacional. Como ya hemos visto, la ley francesa de 2017 prevé tan solo una responsabilidad civil extracontractual, por aplicación de los artículos 1240 y 1241 del Código civil. No analizaré ahora otros supuestos de aplicación posible de las normas civiles o mercantiles que impulsan o refuerzan la responsabilidad social corporativa, en el ámbito de la competencia desleal¹³⁴ o de la información no financiera del derecho de sociedades¹³⁵. En principio, cuando se alega la violación de los derechos laborales por parte de la empresa multinacional, nos hallaremos ante una responsabilidad contractual. La responsabilidad extracontractual puede producirse, por ejemplo, si sobrevienen daños

¹³² GIL Y GIL, José Luis, *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, op. cit., pp. 201 y 202.

¹³³ Habla de “degré d’intensité normative” MAZUYER, Emmanuelle, “La force normative des instruments adoptés dans le cadre de la responsabilité sociales de l’entreprise”, en THIBIERGE, Catherine *et al.*, *La force normative. Naissance d’un concept*, LGDJ, Paris, 2009, p. 577.

¹³⁴ La Directiva 2005/29 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de mayo de 2005, relativa a las prácticas comerciales desleales de las empresas en sus relaciones con los consumidores en el mercado interior, que modifica la Directiva 84/450/CEE del Consejo, las Directivas 97/7/CE, 98/27/CE y 2002/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) no 2006/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo («Directiva sobre las prácticas comerciales desleales») considera engañosa una práctica comercial que pueda inducir a error al consumidor medio, y que pueda hacerle tomar una decisión sobre una transacción que, de otro modo, no hubiera tomado. En particular, supone el incumplimiento por parte del comerciante de compromisos incluidos en códigos de conducta que se haya obligado a respetar de una manera firme y comprobable.

¹³⁵ Directiva 2014/95 del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

medioambientales. Pero, incluso en casos como los de un incendio que causa la muerte de trabajadores, la responsabilidad será contractual si se ha infringido la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Corresponde al orden social de la jurisdicción entender de las controversias relativas a los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, tales como las relacionadas con la seguridad y salud laboral. Aun así, antes de que se aprobase la LJS, se había declarado competente la jurisdicción civil, por considerar que la responsabilidad era extracontractual, en casos tales como la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo¹³⁶. Hoy la ley es clara, y establece la competencia del orden social de la jurisdicción¹³⁷.

No hay, en el ordenamiento jurídico español, una previsión similar a la *Alien Tort Claims Act* (ATCA) o *Alien Tort Statute* del derecho norteamericano¹³⁸, que reconozca, de forma expresa, a los jueces y tribunal españoles la competencia para enjuiciar las reclamaciones contra empresas multinacionales domiciliadas en España, por vulneración de los derechos humanos en el trabajo en sus filiales en el extranjero, o en los lugares de prestación de servicios de sus proveedores o contratistas extranjeros. En el ámbito de la Unión Europea y del espacio económico europeo, la competencia en materia de contratos individuales de trabajo la regulan los artículos 20 a 23 del Reglamento (UE) No. 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (refundición), conocido como Bruselas I bis o Bruselas I refundido. Para los casos en que la vulneración de los derechos laborales por parte de la empresa

¹³⁶ Cfr. también, por ejemplo, la STS, Sala de lo Civil, de 20 de noviembre de 2014 (Ar. 6116), que rechaza el recurso del apoderado de una empresa, que pretendía que una trabajadora despedida lo indemnizase con 3.000 euros por haberlo grabado con el teléfono móvil sin su consentimiento, al considerar lesionado su derecho constitucional a la intimidad. Sin embargo, los hechos ocurrieron en 2009.

¹³⁷ El artículo 2 LJS dispone, en el apartado a), que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan “entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo”, y en el apartado b), “en relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente”.

¹³⁸ 28 U.S.C. § 1350. Bajo la rúbrica “Alien’s action for tort”, el precepto señala: “The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States”. La *Alien Tort Claims Act* (ATCA), también conocida como *Alien Tort Statute*, es originalmente una disposición de la *Judiciary Act* o Ley Judicial de 1789, que otorga a los tribunales federales de los Estados Unidos la jurisdicción sobre cualquier acción civil que incoe un nacional extranjero por un acto ilícito que no implique un incumplimiento contractual, en violación del derecho internacional o de un tratado de los Estados Unidos. En los años ochenta del siglo XX, la ATCA se utilizó como base de las demandas contra particulares por violaciones del derecho internacional de los derechos humanos. Desde mediados de los años noventa, también se ha usado contra empresas por complicidad en violaciones de los derechos humanos y por delitos ambientales. Cfr. el texto y notas aclaratorias en <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/28/1350> y, asimismo, una síntesis de la ley en <https://www.britannica.com/topic/Alien-Tort-Claims-Act> y MARULLO, Maria Chiara, *El Alien Tort Claims Act de 1789: Su contribución en la protección de los derechos humanos y reparación para las víctimas*, Institut Català Internacional per la Pau, ICIP WORKING PAPERS: 2014/03, 40 pp., en <file:///C:/Users/uah/Downloads/Dialnet-ElAlienTortClaimsActDe1789-4749609.pdf>.

multinacional se produzca fuera de la Unión Europea, lo que el artículo 36 LEC denomina “competencia internacional” del orden social de la jurisdicción se rige por lo dispuesto en el artículo 25 LOPJ, de manera que no se aplican las normas internas que delimitan la competencia, ni el ámbito del orden jurisdiccional social (art. 2 LJS), ni la competencia territorial (arts. 10 y 11 LJS)¹³⁹. Pues bien, el artículo 25, apartado 1º, de la LOPJ señala que, en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes, entre otros casos, “cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España” y “cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato”¹⁴⁰. Así, la responsabilidad contractual de la empresa multinacional se despliega en el marco de la relación laboral, y las controversias se juzgan en el orden social de la jurisdicción. En principio, por aplicación del Reglamento (UE) No. 1215/2012 o del artículo 25, apartado 1º, de la LOPJ, cabría demandar ante los jueces y tribunales españoles a una empresa multinacional domiciliada en el territorio español, o que tenga una agencia, sucursal, delegación o cualquier representación en España, por las violaciones de los derechos humanos que cometa en el extranjero.

Aunque los hechos sucedan en el extranjero, el trabajador español puede demandar a la empresa multinacional española, porque resulta indiferente el lugar de prestación de servicios o de celebración del contrato. Podría ser el caso, por ejemplo, de un directivo o de un ingeniero que ha prestado servicios también en la filial extranjera de una multinacional española. En general, esas controversias tendrán poco que ver con la vulneración de los derechos humanos en el trabajo, y versarán sobre las condiciones de trabajo, como el salario o la protección contra el despido injustificado. Pero parece difícil que el orden social de la jurisdicción se declarase competente si, en un caso similar a la tragedia del Rana Plaza, los trabajadores o los herederos residen en el extranjero, y los hechos se han producido en ese territorio fuera de España y del ámbito de la Unión

¹³⁹ El artículo 36 LEC trata de la extensión y límites del orden jurisdiccional civil y de la falta de competencia internacional. La competencia internacional fija los límites de la actuación de los órganos jurisdiccionales españoles frente a los extranjeros, y la competencia territorial, el campo de acción correspondiente a los distintos Tribunales del mismo grado. Cfr. BAYLOS, Antonio, *Loc. cit.*, pp. 131 ss, y los autores que cita. En el ámbito internacional, las previsiones del artículo 25.1 LOPJ ceden ante la normativa internacional que delimita la competencia en la UE: el Reglamento (UE) No. 1215/2012, de 12 de diciembre de 2012. Los foros alternativos que establece ese precepto y, en concreto, el lugar de la prestación de servicios, el lugar de la celebración del contrato y la nacionalidad española de ambas partes contratantes, solo son válidos fuera del ámbito material y espacial de ese Reglamento (STJUE de 27 de enero de 2000, asunto C-190/98, *Volker Graf contra Fizmoser Maschinenbau GmbH.*, y 13 de julio de 2000, asunto C-117/99, *Union nationale interprofessionnelle des légumes transformés (Unitet) Gilles Le Bars contra Association Comité économique régional agricole fruits et légumes de Bretagne (Cerafel)*).

¹⁴⁰ El precepto atiende a tres criterios: personal, territorial y de defensa del trabajador español. El primero se da en el supuesto de que demandado tenga su domicilio en territorio español, o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España, y en el de que el trabajador y empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de servicios o de celebración del contrato. El criterio territorial se concreta en que la prestación laboral se haya cumplido en España, o en que el contrato se haya celebrado en territorio español. El de defensa del trabajador español se da en el caso especial del contrato de embarque, cuando, aparte de los criterios expuestos, preceda al contrato una oferta recibida en España por el trabajador español (STS de 20 de noviembre de 1998, Ar. 10009).

Europea. Como regla general, a falta de una regulación legal en la materia, la empresa multinacional española no responde de la violación del derecho o del daño o perjuicio que se sobreviene en el extranjero. Carecerá de relevancia jurídica la disociación entre el lugar en que la empresa multinacional ejerce el control y el poder económico, que es España, y el lugar en el extranjero en que se produce el incumplimiento o el daño o perjuicio. En principio, faltará un nexo entre la pretensión y el territorio español y un criterio de imputación de la responsabilidad. En general, como consecuencia de la autonomía de las personas jurídicas, no cabe imputar la responsabilidad a la matriz de la empresa multinacional, aunque pueda fundamentarse la competencia internacional en que el domicilio se halla en España¹⁴¹. Además de las dificultades probatorias, habrá también obstáculos de naturaleza procesal, relativos, sobre todo, a la legitimación pasiva, la litispendencia y la cosa juzgada. En la búsqueda de un nexo entre el territorio y la pretensión y de un criterio de imputación de la responsabilidad, que solventa el problema de la competencia internacional de los jueces y tribunales españoles y el obstáculo de la legitimación pasiva, parece que solo caben dos vías, junto a la posibilidad de invocar el fraude de ley o abuso de derecho: la responsabilidad por la existencia de un grupo de empresas, o de una subcontratación de una obra o servicio que afecte a la propia actividad de la empresa multinacional (art. 42 ET). Como regla general, si los hechos ocurren en el extranjero, la sociedad matriz o la sucursal solo pueden responder si ha actuado como un grupo de empresas a efectos laborales. En tal caso, la matriz y la filial responderían de forma solidaria de cualesquiera deudas. Al respecto, conviene recordar que, según la jurisprudencia, para apreciar la existencia del grupo de empresas, no basta con el vínculo de índole societario o económico, sino que es exigible la concurrencia de otras notas, como la unidad de caja, la confusión patrimonial, la prestación simultánea o sucesiva de servicios, o la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica. Por eso, si la empresa multinacional actúa con un mínimo de rigor y cautela, será difícil apreciar la concurrencia de un grupo laboral de empresas¹⁴². En cuanto a la responsabilidad de la empresa principal en el marco de la subcontratación de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, no parece fácil que alcance a la matriz de la empresa multinacional española, por vulneraciones que se producen fuera del territorio nacional, por ejemplo en Marruecos. Si acaso, sería responsable la filial extranjera. Quizá podría intentarse imputar una responsabilidad a la matriz, alegando que la LJS extiende la competencia de los

¹⁴¹ Antes de la entrada en vigor de la ley francesa de 2017, apuntaba este problema BOSKOVIC, Olivera, “Brèves remarques sur le devoir de vigilance et le droit international privé”, *Recueil Dalloz*, 18 février 2016, n° 7, p. 385.

¹⁴² Así, por ejemplo, la STSJ de las Islas Baleares de 26 de noviembre de 2003 (AS 777) ha juzgado que los tribunales españoles no son competentes para conocer de las controversias surgidas entre un trabajador de nacionalidad española, contratado por una empresa estadounidense cuyo domicilio social radica fuera de España, que no tiene en territorio español ni agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación, cuando el contrato de trabajo se suscribió en el extranjero, donde se desarrolla también la actividad, y con independencia de que la empresa matriz del grupo sea de nacionalidad española. Tampoco son competentes los tribunales españoles en el caso de un trabajador nacional que presta servicios en Gran Bretaña, sin que conste que el contrato se suscribiese en España, ya que tanto la oferta como la aceptación se realizaron en Londres, y sin que concurren los requisitos precisos para declarar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales entre el Banco Santander, SA y la Sucursal en Londres (Banco Santander, SA London Branch) (STSJ de Madrid de 9 de junio de 2014, AS 2302).

órganos sociales de la jurisdicción al conocimiento de la responsabilidad de otros terceros que no sean directamente el empresario directo, como los contratistas, los subcontratistas o los propietarios de la instalación. En caso de que se considerase aplicable el régimen jurídico de las contratas y subcontratas, el empresario principal tan solo respondería solidariamente de las obligaciones referidas a la seguridad social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata, y de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el año siguiente a la finalización del encargo (art. 42.2 ET). De este modo, en el ordenamiento jurídico español, y aunque resulte complicado, cabe plantear la responsabilidad de la empresa multinacional derivada de las vulneraciones de las filiales en el extranjero. Pero, en principio, las violaciones que se produzcan en la cadena de suministro o valor no darán lugar a la responsabilidad de la empresa multinacional con domicilio social en España, sino, a lo sumo, a la de la filial en el extranjero.

Aunque se admitiese la competencia del juez o tribunal español, y de acuerdo con las disposiciones que regulan el conflicto de leyes, no se aplicaría normalmente el derecho español a los casos de violaciones de los derechos humanos por las filiales extranjeras, o por los proveedores o subcontratistas de empresas multinacionales españolas¹⁴³. En lo que mira a la responsabilidad contractual derivada de las relaciones laborales de los trabajadores empleados en esos centros de producción, el contrato de trabajo “se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente”¹⁴⁴; en general, esa ley es la del país en que tiene su centro de producción la empresa filial, o el proveedor o subcontratista. El que el empresario sea una filial de una empresa extranjera, o sirva de proveedor a esa empresa, no justifica la aplicación de la ley del país en que tenga el domicilio social la sede o el socio contractual. Al menos en Europa, son disposiciones de derecho necesario, por ejemplo, las relativas a la seguridad y salud laboral y, en caso de accidente, hay que aplicar la ley del lugar en que se producen los hechos. De igual modo, como regla general, y aun cuando fuese posible plantear una responsabilidad extracontractual en los supuestos de vulneración de los derechos humanos en el trabajo, “la ley aplicable a una obligación extracontractual que se derive de un hecho dañoso es la del país donde se produce el daño, independientemente del país donde se haya producido el hecho generador del daño y cualesquiera que sean el país o los países en que se producen las consecuencias indirectas del hecho en cuestión”¹⁴⁵.

En suma, a falta de una ley que regule la materia, y que resuelva, en particular, los problemas de la extraterritorialidad, es poco menos que inviable exigir la responsabilidad derivada del contrato de trabajo. En la práctica, los derechos de las víctimas quedan sin compensación, porque no tienen capacidad económica para formular demandas, y nadie

¹⁴³ Acerca de los problemas relativos a la ley aplicable, cfr. BOSKOVIC, Olivera, Loc. cit., p. 386.

¹⁴⁴ Artículo 8.2 del Reglamento (CE) No. 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (“Roma I”) (DOUE L 177/6, 4.7.2008).

¹⁴⁵ Artículo 4.1 del Reglamento (CE) No. 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de julio de 2007 relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (“Roma II”), (DOUE L 199/40, 31.7.2007).

actúa en su nombre, para proteger sus intereses. Ni están legitimados, ni existen las fórmulas procesales de otros supuestos que se producen en el territorio nacional, como, por ejemplo, el procedimiento de oficio, con legitimación de la autoridad laboral, cuando los trabajadores vulnerables no están en disposición de demandar. Entre otras cosas, la ley debería regular las consecuencias jurídicas de la falta de diligencia razonable, atribuir la competencia a los jueces y tribunales por los incumplimientos o daños o perjuicios que se producen en el extranjero, o prever la posibilidad de demandar en España a la filial extranjera. La ley podría establecer vías fórmulas procesales como la del procedimiento de oficio, con legitimación de la autoridad laboral, dada la situación de vulnerabilidad de las víctimas. Convendría prever la legitimación de entes colectivos, como los sindicatos o las asociaciones de defensa de los derechos humanos, para representar los intereses de las víctimas en las instancias extrajudiciales o judiciales. De ese modo, los sindicatos podrían actuar frente a incumplimientos acreditados del deber de vigilancia o de los compromisos, códigos de conducta o acuerdos de las empresas multinacionales españolas, que defraudan la expectativa de comportamiento que se declara en ellos, para convencer a los consumidores a comprar los productos que comercializan, y aunque el incumplimiento o el daño o perjuicio se produzcan en las empresas filiales, o en la cadena de suministro y valor, en los proveedores, subcontratistas u otros socios comerciales. Pero, aun habiendo una regulación legal, y como ilustra el derecho francés, no resulta fácil que prosperen las reclamaciones. Así, aunque la ley francesa de 2017 regula la responsabilidad civil extracontractual en que puede incurrir la empresa multinacional por vulneración del deber de vigilancia, lo hace de forma tan restrictiva, que dificulta la exigencia de la responsabilidad. Además, en la tramitación parlamentaria de la ley, se abandonó la inversión de la carga de la prueba, que hubiese facilitado la reclamación de la responsabilidad civil a las víctimas o a sus representantes. Por tanto, ni ahora ni en un futuro próximo, la responsabilidad civil contractual o extracontractual sirve o servirá para compensar, de forma efectiva, el daño que causan las empresas multinacionales a los trabajadores, por violaciones de los derechos laborales básicos.

Conclusiones.

Aunque los mecanismos de autolimitación y autodisciplina de las empresas multinacionales pueden poseer relevancia jurídica en ciertos casos, y contribuyen a la tutela de los derechos humanos en el trabajo, sería deseable que se adoptase un instrumento vinculante de derecho internacional sobre las empresas y los derechos humanos, que siga el marco conceptual de los Principios Rectores de la ONU. La adopción tendría un gran valor simbólico, y transmitiría el mensaje de que las empresas multinacionales, que son los verdaderos protagonistas de la globalización, responden también de sus actos en el plano internacional. Ahora bien, por sí sola, la adopción del instrumento no terminaría con la falta de responsabilidad de las empresas que vulneran los derechos humanos en el trabajo. Los Estados deberían ratificar el instrumento

elaborado en el marco del sistema multilateral, y deberían preverse mecanismos eficaces de supervisión y control. A falta de un tribunal internacional competente en el ámbito de la violación de los derechos humanos, el enjuiciamiento de los actos corresponde a los jueces y tribunales de los Estados, ya sea de origen o de acogida, de las empresas multinacionales.

Y, en ese sentido, conviene subrayar que los Estados tienen ya un deber de proteger los derechos humanos, como aclara la observación general nº 24 (2017) del CDESC. En cumplimiento del deber de proteger, los Estados deben adoptar medidas legislativas, administrativas y cualesquiera otras apropiadas para prevenir de manera eficaz toda conculcación de los derechos humanos en el trabajo en el contexto de las actividades empresariales y asegurar a los trabajadores un acceso efectivo a la justicia y reparaciones adecuadas. El Estado puede cumplir el deber de proteger los derechos humanos en el trabajo exigiendo el cumplimiento de los estándares de conducta previstos ya, para todas las empresas, en la legislación laboral, y aplicando, de forma efectiva, el derecho administrativo sancionador y las normas sobre responsabilidad penal y civil o laboral. Sin perjuicio de la responsabilidad penal de las personas físicas, debería preverse la responsabilidad penal de las personas jurídicas para los supuestos más graves de vulneración de los derechos humanos en el trabajo. Por ahora, resulta difícil ejercer la potestad sancionadora y exigir la responsabilidad de la empresa multinacional por los incumplimientos contractuales o los daños y perjuicios que se produzcan en una filial o en la cadena de suministro o valor en un país extranjero que se halle fuera de la Unión Europea. Habida cuenta de la complejidad de la materia y de la concurrencia de elementos extraterritoriales, parece conveniente adoptar una normativa específica sobre los derechos humanos y las empresas multinacionales, que delimite de forma adecuada el ámbito de aplicación. La imposición de un deber de diligencia, que es el concepto fundamental de los Principios Rectores, dota de fuerza vinculante al compromiso voluntario de las empresas multinacionales de respetar los derechos humanos en el trabajo, y es el medio más eficaz para prevenir su menoscabo. El deber de diligencia, que se traduce en la exigencia de una diligencia razonable, es más preventivo que punitivo, sancionador o reparador. La ley ha de regular el alcance del deber de diligencia exigible o razonable, las consecuencias jurídicas de la falta de diligencia, y dar una respuesta a la dimensión extraterritorial del problema, en lo que hace a aspectos tales como la competencia de los Juzgados y Tribunales, la legitimación activa y pasiva o el tipo de responsabilidad que puede exigirse. Convendría prever la legitimación de entes colectivos, como los sindicatos o las asociaciones de defensa de los derechos humanos, para representar los intereses de las víctimas en las instancias extrajudiciales o judiciales. A falta por ahora de una Directiva de la Unión Europea, puede servir de modelo la ley francesa de vigilancia. Pero convendría evitar que la regulación legal fuese tan poco exigente, que se convirtiese, ante todo, en un medio para permitir que las empresas multinacionales queden exoneradas de responsabilidad, si cumplen unas exigencias mínimas. En cualquier caso, en la medida en que la regulación legal, sea penal, administrativa, mercantil o laboral, pretende animar a las empresas multinacionales a que actúen de forma diligente, debería buscarse una combinación de instrumentos de *hard law* y de *soft law*, con el objetivo de prevenir las

violaciones de los derechos humanos en el trabajo. Si se produce el incumplimiento o el daño, resulta muy difícil que haya una responsabilidad, ya penal o administrativa, ya civil o laboral. Y no parece que la situación vaya a cambiar en un futuro inmediato.

Bibliografía

ADDO, Michael D. (ed.) (1999), *Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations*, Kluwer Law International, The Hague, London and Boston, 384 pp.

AIRA GONZÁLEZ, Patricia, “Reflexiones jurídicas en torno a la consideración de la empresa multinacional como sujeto del derecho internacional”, *Revista de Derecho de la UNED*, 2017, nº 20, pp. 237-261.

ALVAREZ, Jose E., “Are Corporations ‘Subjects’ of International Law?”, *Santa Clara Journal of International Law*, 2011, Volume 9, Issue 1, pp. 1-36, en <https://digitalcommons.law.scu.edu/scujil/vol9/iss1/1/>.

AUVERGNON, Philippe, “El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente del gallinero mundial”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 206-223.

BAJO FERNÁNDEZ, Miguel, FEIJÓO SÁNCHEZ, Bernardo J. y GÓMEZ-JARA DÍEZ, Carlos, *Tratado de responsabilidad penal de las personas jurídicas adaptado a la Ley 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal*, 2ª edición, 2016, Civitas, Cizur Menor, 367 pp.

BAYLOS, Antonio, “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales. Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 2005-I, nº 12, pp. 103-138, en https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422?source=/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422.

BERNARD, Nadia, PIETROPAOLI, Irene, “Developing a Business and Human Rights Treaty: Lessons from the Deep Seabed Mining Regime Under the United Nations Convention on the Law of the Sea”, *Business and Human Rights Journal*, 2020, pp. 1-21.

BILCHITZ, David, “The Necessity for a Business and Human Rights Treaty”, *Business and Human Rights Journal*, Volume 1, Issue 02, July 2016, pp. 203-227.

BLANPAIN, Roger, “Guidelines for Multinational Enterprises, for Ever? The OCDE Guidelines, 20 years later”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, vol. 14, nº 4, pp. 337-348.

BLANPAIN, Roger, COLUCCI, Michele, *The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track*, Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer Law International, 2004, 166 pp.

BOIRAL, Olivier, “Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2003, vol. 122, n° 3, pp. 351-375.

BONNITCHA, Jonathan, McCORQUODALE, Robert, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, *The European Journal of International Law*, 2017, vol. 28, n° 3, pp. 899-919.

BORIES, C., “Section 1. Les entreprises transnationales”, en “Chapitre 5. La participation des personnes privées à l’élaboration du droit social international”, en THOUVENIN, Jean-Marc, TREBILCOCK, Anne (Dirs.), *Droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels. Tome 1, Particularités du droit international social*, Bruylant, CEDIN, Bruxelles, 2013, pp. 464-478.

BOSKOVIC, Olivera, “Brèves remarques sur le devoir de vigilance et le droit international privé”, *Recueil Dalloz*, 18 février 2016, n° 7, pp. 385-387.

BRABANT, Stéphane, SAVOUREY, Elsa, *Respecting human rights: A Snapshot of the French Law on the Corporate Duty of Vigilance*, Legal Briefings, France, 31 October 2017, en <https://www.herbertsmithfreehills.com/latest-thinking/respecting-human-rights-a-snapshot-of-the-french-law-on-the-corporate-duty-of>.

BRABANT, Stéphane, SAVOUREY, Elsa, BEAU DE LOMÉNIE, Tiphaine, COSSART, Sandra, MICHON, Charlotte y MUIR WATT, *Dossier thématique sobre La loi relative au devoir de vigilance. Une perspective pratique et multidimensionnelle*, de la *Revue Internationale de la Compliance et de l’Éthique des Affaires (International Review of Compliance and Business Ethics)*, Supplément à la *Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, n° 50 du 14 décembre 2017, pp. 90-95.

BREINING-KAUFMANN, Christine, *Globalisation and labour rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, Hart Publishing, Studies in international trade law, Oxford, 2007, 365 pp.

BRETT, William, “Core labour standards: A level playing field for all countries”, en *Fundamental rights at work: Overview and prospects*, Labour Education, 2001/1, n° 122, pp. 1-3.

BRIGHT, Claire, *L’accès à la justice civile en cas de violations des droits de l’homme par des entreprises multinationales*, Thèse soumise au jury pour approbation en vue de

l'obtention du grade de Docteur en Sciences juridiques de l'European University Institute, European University Institute, Département des Sciences juridiques, 2013, 272 pp., en https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29602/2013_Bright.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

BRIGHT, Claire, “Le devoir de diligence de la société mère dans la jurisprudence anglaise”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 828-832.

BRIGHT, Claire, “The Civil Liability of the Parent Company for the Acts or Omissions of Its Subsidiary: The Example of the Shell Cases in the UK and in the Netherlands”, en BONFANTI, Angelica (Ed.), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2019, pp. 212-222.

BRIGHT, Claire, “Creating a Legislative Level-Playing Field in Business and Human Rights at the European Level : is the French Duty of Vigilance Law the Way Forward?”, *EUI Workshop Papers series*, Max Weber Programm (MWP), 2020/01, 17 pp. en <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/65957>.

BRINO, Vania, “Empresas multinacionales y derechos de los trabajadores: entre perfiles críticos y nuevas experiencias reguladoras”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2019, n° 10 Extra, 22 pp.

BUENO, Nicolas, “Entreprises multinationales et droits de l'homme. Une question de minorité et de majorité?”, en ZIEGLER, Andreas R., KUFFER, Julie (Eds.), *Les Minorités et le Droit. Minorities and the Law, Mélanges en l'honneur du Professeur Barbara Wilson. Liber Amicorum for Professor Barbara Wilson*, Schulthess, Éditions Romandes, 2016, pp. 191-203.

BUENO, Nicolas, “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”, en BELLACE, Janice R., BLANK, Samuel, HAAR, Beryl ter, (Eds.), *Research handbook on labour, business and human rights law*, Edward Elgar, 2019, pp. 421-438.

BUENO, Nicolas, “Diligence en matière de droits de l'homme et responsabilité de l'entreprise : Le point en droit suisse”, *Schweizerische Zeitschrift für internationale und europäisches Recht/Revue suisse de droit international et droit européen*, 2019, vol. 29, n° 3, pp. 345-366.

CAILLET, Marie-Caroline, “Du devoir de vigilance aux plans de vigilance ; quelle mise en œuvre ?”, *Droit Social*, octobre 2017, n° 10, pp. 819-827.

CANTÚ RIVERA, Humberto, “La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 2015, vol. XV, pp. 611-658.

CARBY-HALL, Jo, “Multinationals, SMEs and Non-Profit Organisations Participating in the UN Global Compact”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 130-173.

CARNEIRO FREIRE, Mar, CORDERO SANZ, Juanjo, CORDERO SANZ, Carlos, MARTÍN HERNANDO, Vidal, *Cuaderno guía de los Principios Rectores ONU sobre empresa y derechos humanos. Puerta de entrada*, Sustentia, Madrid, noviembre de 2013, 60 pp., en <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Cuaderno%20Guia%20Principios%20Rectores%20AECID.pdf>.

CARRICAJO DE CASO, Julia, *Estudio sobre la política sindical en empresas multinacionales. Los acuerdos del Comité Consultivo Sindical TUAC con la OCDE*, Fundación 1º de Mayo, Estudios de la Fundación, nº 47, junio de 2011, 41 pp.

CATA BACKER, Larry, “Private Actors and Public Governance Beyond the State: The Multinational Corporation, the Financial Stability Board, and the Global Governance Order”, *Indiana Journal of Global, Legal Studies*, Vol. 18, Iss. 2, Article 6, en <https://www.repository.law.indiana.edu/ijgls/vol18/iss2/6>.

COSSART, Sandra, CHAPLIER, Jérôme, BEAU DE LOMENIE, Tiphaine, “The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All”, *Business and Human Rights Journal*, 2017, 2(02), pp. 317-323.

CRUZ, Luis M., “El derecho de reparación a las víctimas en el derecho internacional. Un estudio comparativo entre el derecho internacional de responsabilidad estatal y los principios básicos de reparación de víctimas de derechos humanos”, *Revista de Derecho Político*, nº 77, enero-abril 2010, pp. 185-209.

DAUGAREILH, Isabelle, “Avant-propos. L’impact de la mondialisation sur les droits fondamentaux de l’homme au travail”, en DAUGAREILH, Isabelle (Dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, 2005 pp. XI a XXXIX.

DAUGAREILH, Isabelle, “La dimension sociale des principes directeurs de l’O.C.D.E. à l’intention des entreprises multinationales”, *Revue générale de droit international public*, 2008, vol. 112, nº 3, pp. 567-599.

DAUGAREILH, Isabelle (Dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, Bruxelles, 2011, 864 pp.

DAUGAREILH, Isabelle, “La responsabilité sociale des entreprises en quête d’opposabilité”, en SUPIOT, Alain, DELMAS-MARTY, Mireille (Dirs.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses Universitaires de France, Paris, 2015, pp. 183-198.

DEVA, Surya, BILCHITZ, David, *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*, Cambridge University Press, 2017, 536 pp.

ERMIDA, Oscar, “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *Iuslabor*, 2007, nº 1, en www.upf.edu/iuslabor, 17 pp.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, “Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y su puesta en práctica por medio de los Puntos Nacionales de Contacto”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 101-129.

FLANAGAN, Robert J., *Globalization and Labor Conditions. Working Conditions and Worker Rights in a Global Economy*, Oxford University Press, Oxford y otras ciudades, 2006, 260 pp.

FRANCIONI, Francesco, “Alternative Perspectives on International Responsibility for Human Rights Violations by Multinational Corporations”, en BENEDEK, Wolfgang, FEYTER, Koen De. y MARRELLA, Fabrizio (eds.), *Economic Globalisation and Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge y otras ciudades, 2007, pp. 245-265.

GALGANO, Francesco, MARRELLA, Fabrizio, *Diritto del commercio internazionale*, terza edizione, Cedam, Padova, 986 pp.

GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, Antonio, TER HAAR, Beryl, “Harnessing Public Institutions for Labour Law Enforcement. *Embedding a Transnational Labour Inspectorate within the ILO*”, *International Organizations Law Review*, 2020, nº 17, pp. 233-260.

GIL Y GIL, José Luis, *Autotutela privada y poder directivo en la empresa*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1994, 178 pp.

GIL Y GIL, José Luis, *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2003, 402 pp.

GIL Y GIL, José Luis, “Concepto de trabajo decente”, en el número monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y*

financiera, *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, nº 15-18, agosto-septiembre de 2012, pp. 77-120, La Ley 16445/2012, 45 pp., en <https://laleydigital.laleynext.es>.

GIL Y GIL, José Luis, “Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 11/2014, parte Doctrina, en www.aranzadidigital.es, BIB 2014\118, 32 pp.

GIL Y GIL, José Luis, “The protection of fundamental rights at work: The ILO decent work approach”, en CARBY-HALL, J. (ed.), *Essays on Human Rights: A Celebration of the Life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014, pp. 192-230.

GIL Y GIL, José Luis, “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 3, nº 4, octubre-diciembre de 2015, 50 pp.

GIL Y GIL, José Luis, “Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell’OIL”, en CORTI, MATTEO (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, Ricerche Diritto, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, 2016, pp. 21-57.

GIL Y GIL, José Luis, “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, nº 2, 46-pp.

GIL Y GIL, José Luis, “Trabajo decente y reformas laborales”, en GIL Y GIL, José Luis, “Eficacia económica y protección social”, número monográfico de la *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 7, julio 2017, pp. 21-78.

GIL Y GIL, José Luis, “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal”, en AA.VV., *El futuro el trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Palacio de Zurbano, Madrid, 28 de marzo de 2017, Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Volumen II, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pp. 503-518.

GIL Y GIL, José Luis, “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, nº 1, enero-marzo de 2017, 54 pp.

GIL Y GIL, José Luis, “Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, pp. 52-68.

GIL Y GIL, José Luis, “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”, *Lex Social*, vol. 10, nº 1, 2020, pp. 140-183.

GOLDIN, Adrián, “Códigos de conducta y regímenes voluntarios de cumplimiento: ¿es la autoregulación una respuesta?”, en POLITAKIS, George (Ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, OIT, Geneva, 2007, pp. 203-220.

GÖTZMANN, Nora, O'BRIEN, Claire Methven, *Business and Human Rights. A Guidebook for National Human Rights Institutions*, International Coordinating Committee (ICC) and Danish Institute for Human Rights (DIHR), November 2013, 120 pp., en https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hr_guidebook_for_nhris_2013_eng.pdf.

GUAMÁN, Adoración, MORENO, Gabriel, *El fin de la impunidad. La lucha por un instrumento vinculante sobre empresas transnacionales y derechos humanos*, Icaria, Ulzama (Navarra), 2017, 224 pp., en https://icariaeditorial.com/archivo/pdf_libros/El%20fin%20de%20la%20impunidad_des_carga%20gratuita.PDF.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, “Derechos humanos y empresas transnacionales: la necesidad de un instrumento internacional jurídicamente vinculante”, *Revista de Derecho Social*, nº 81, 2018, pp. 197-218.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, “Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, *Lex Social*, vol. 8, nº 2, 2018, pp. 216-250.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, “Empresas transnacionales y derechos humanos: acerca de la necesidad y la posibilidad de la adopción de un Instrumento Jurídicamente Vinculante (Binding Treaty)”, *Jueces para la democracia*, nº 92, 2018, pp. 100-124.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, “Derechos humanos y empresas transnacionales: las debilidades del tercer pilar derivadas de las normas de promoción de inversiones. El caso Chevron como paradigma de la necesidad del Binding Treaty”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, nº 39, 2019.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, LUQUE GONZÁLEZ, Arturo “Cadenas de suministro, derechos humanos, empresas transnacionales e industria textil: De los AMI a un instrumento internacional jurídicamente vinculante”, *Cuadernos de relaciones*

laborales, vol. 37, nº 2, 2019 (Ejemplar dedicado a: Digitalización, robotización, trabajo y vida), pp. 393-418.

GÜNTER, Hans, “The International Labour Office Declaration of Multinational Enterprises and the International Code of Conduct Movement”, *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, vol. 4, nº 1, 1981, pp. 1-25, en <https://digitalcommons.lmu.edu/ilr/vol4/iss1/1/>.

GÜNTER, Hans, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multilaterales y la política social (Proceso de adopción, contenido, curso dado a la Declaración y su relación con los instrumentos pertinentes de otras organizaciones)*, OIT, Ginebra, 1982, 38 pp., en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_125796.pdf.

HANNOUN, Charley, “Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d’ordre après la loi du 27 mars 2017 ”, *Droit Social*, nº 10, octobre 2017, pp. 806-818.

HEPPLE, Bob, “A race to the top? International investment guidelines and corporate codes of conduct”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 1999, vol. 20, pp. 347-363.

JIMÉNEZ SÁNCHEZ, José Joaquín, “Marcos de las relaciones laborales en las empresas multinacionales: las directrices de la OCDE”, *Cuadernos de derecho judicial*, 2005, nº 17, pp. 15-212.

KARAVIAS, Markos, “Shared responsibility and Multinational Enterprises”, *Netherlands International Law Review (Neth Int Law Rev)*, (2015) 62, pp. 91-117, en <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40802-015-0008-z.pdf>.

LAFARGUE, Marie, “Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre : l’entrée dans une nouvelle ère ?”, *JCP S (La Semaine Juridique, Edition Sociale)* 2017, nº 20-21, 23 mai 2017, 1169, pp. 1-5.

LANTARÓN BARQUÍN, David, “¿Hacia un sistema ‘cosmopolita’ de fuentes del Derecho del Trabajo? La empresa multinacional como detonante del cambio”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 10 Extra, 2019, 29 pp.

LÓPEZ LATORRE, Andrés Felipe, “In Defence of Direct Obligations for Businesses Under International Human Rights Law”, *Business and Human Rights Journal*, 2020, pp. 1–28.

LÓPEZ MARTÍN, Ana Gemma, “Los derechos de las víctimas de violaciones manifiestas de Derechos Humanos en Derecho Internacional”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVII, 2014, pp. 133-162.

McCONNELL, Lee, “Assessing the feasibility of a business and human rights treaty”, *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 66, January 2017, pp. 143-180.

MARTÍN, José Manuel, “Despido colectivo. Trabajadores de PEGASUS. Caso de éxito”, 34 pp., en prensa, en el libro homenaje al cuarenta aniversario de SAGARDOY ABOGADOS.

MARTIN-CHENUT, Kathia, “Devoir de vigilance: internormativités et durcissement de la RSE”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 798-805.

MARTÍN ORTEGA, Olga (2008), *Empresas multinacionales y derechos humanos en derecho internacional*, Bosch, Barcelona, 346 pp.

MARX, Axel, BRIGHT, Claire, PINEAU, Nina, WOUTERS, Jan, Corporate Accountability Mechanisms in EU Member States for Human Rights Abuses in Third Countries, *European Yearbook on Human Rights*, 2019, 157–186.

MARULLO, Maria Chiara, *El Alien Tort Claims Act de 1789: Su contribución en la protección de los derechos humanos y reparación para las víctimas*, Institut Català Internacional per la Pau, ICIP WORKING PAPERS: 2014/03, 40 pp., en <file:///C:/Users/uah/Downloads/Dialnet-ElAlienTortClaimsActDe1789-4749609.pdf>.

MAUREL, Olivier, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme. II. État des lieux et perspectives d’action publique*, Commission nationale consultative des droits de l’homme, La Documentation française, Paris, 2018, 418 pp., en https://www.cncdh.fr/sites/default/files/etude_responsabilite_des_entreprises_vol_2.pdf.

MAUREL, Olivier, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme. I. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles*, Commission nationale consultative des droits de l’homme, La Documentation française, Paris, 2009, 426 pp., en https://www.cncdh.fr/sites/default/files/etude_responsabilite_des_entreprises_vol_1_0.pdf.

MAUPAIN, Francis, “La ‘valeur ajoutée’ de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l’efficacité de l’action normative de l’OIT”, en DAUGAREILH, Isabelle (Dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, 2005, p. 1-56.

MAUPAIN, Francis, “Nouvelle fondation ou nouvelle façade? La déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable”, *Droits fondamentaux*, n° 7, janvier 2008-décembre 2009, 38 pp., disponible en <http://www.droits-fondamentaux.org/>

MAUPAIN, Francis, *L’OIT à l’épreuve de la mondialisation financière. Peut-on réguler sans contraindre?*, Institut International d’Études Sociales, Organisation Internationale du Travail, Genève, 2012, 311 pp.

MAZUYER, Emmanuelle, “La force normative des instruments adoptés dans le cadre de la responsabilité sociale de l’entreprise”, en THIBIERGE, Catherine *et al.*, *La force normative. Naissance d’un concept*, LGDJ, Paris, 2009, pp. 577-589.

MAZUYER, Emmanuelle (Dir.), *Regards croisés sur le phénomène de la responsabilité sociale de l’entreprise*, La Documentation française, Paris, 2010, 280 pp.

MENDOZA, David, “Acuerdos colectivos sobre responsabilidad social empresarial como nuevas experiencias de negociación colectiva laboral en España”, en ESCUDERO, Ricardo (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, 2010, pp. 454-462.

MOUGEOLLE, Paul, “Sur la conformité constitutionnelle de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre”, *La Revue des droits de l’homme* [Online], Actualités Droits-Libertés, Février 2017, en <https://journals.openedition.org/revdh/2970>.

MOREAU, Marie-Ange, “L’originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d’approvisionnement mondiales”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 792-797.

MORGENSTERN, Félice, “Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Nouveaux problèmes, nouvelles méthodes”, *Journal de Droit international* (Clunet), 1983, n° 1, pp. 61-75.

MURRAY, Jill, “A New Phase in the Regulation of Multinational Enterprises: The Role of the OECD”, *Industrial Law Journal*, 2001, vol. 30, n° 3, pp. 255-270.

NAPOLI, Mario (Dir.), *La responsabilità sociale delle imprese*, Vita e Pensiero, Milano, 2005, 112 pp.

OLIVER, María Fabiana, GRUNAUER, Roque A., SERRANI, Esteban, *Una herramienta de la RSE: Líneas Directrices de la OCDE*, Buenos Aires, Fundación Ambiente y Recursos Naturales, 2006, 205 pp., en https://www.cancilleria.gob.ar/userfiles/ut/una_herramienta_de_la_rse_lineas.pdf.

OVERLAND, Juliette, “A multi-faceted journey. Globalisation, transnational corporations and corporate social responsibility”, en ALAM, Shawkat, KLEIN, Natalie, OVERLAND, Juliette (Eds.), *Globalisation and the Quest for Social and Environmental Justice. The relevance of international law in an evolving world order*, Routledge, New York, 2011, pp. 130-143.

PASCAL, Blaise, *Pensées*, en <http://www.penseesdepascal.fr>.

PATEAU, Étienne, “Le devoir de vigilance. Aspects de droit international privé”, *Droit Social*, n° 10, octobre 2017, pp. 833-839.

PERULLI, Adalberto, “Globalisation and Social Rights”, en BENEDEK., W., FEYTER, K.D. y MARRELLA, F. (eds.), *Economic Globalisation and Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge y otras ciudades, 2007, pp. 93-134.

QUEINNEC, Yann, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Un statut juridique en mutation*, Association Sherpa, juin 2007, 48 pp., en https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2013/11/SHERPA_OCDE.pdf.

QUEINNEC, Yann, BOURDON, William, “Entreprises transnationales et droits de l'homme. À la recherche des combinaisons normatives adaptées”, *Journal Européen des Droits de l'Homme*, n° 2, avril 2013, pp. 175 ss.

RIQUELME CORTADO, Rosa María, “Entrada en vigor, general y para España, del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, *Anuario de Acción Humanitaria y Derechos Humanos*, 2013, n° 11, pp. 75-107.

RIQUELME CORTADO, Rosa María, “Entrada en vigor de los Protocolos Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de la Convención sobre los derechos del niño relativos a un procedimiento de comunicaciones”, *REDI*, 2014, vol. LXVI, 2, pp. 11-48.

ROBÉ, Jean-Philippe, LYON-CAEN, Antoine, VERNAC, Stéphane (Ed.), *Multinationals and the Constitutionalization of the World Power System*, Routledge, London, 2016, 246 pp.

RODGERS, Gerry, LEE, Eddy, SWEPSTON, Lee, VAN DAELE, Jasmien, *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 2009, 292 pp.

RODOTÀ, Stefano, “Códigos de conducta: entre hard y soft law”, en REAL PÉREZ, Alicia (coord.), *Códigos de conducta y actividad económica*, Marcial Pons, Madrid, 2010, pp. 19-30.

RODRÍGUEZ ALMIRÓN, Francisco José, “La responsabilidad penal de las personas jurídicas a raíz de la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 6/2017, parte Jurisprudencia. Doctrina, BIB 2017\2122, en <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>, 20 pp.

ROMAN, Diane, “‘Droits humains et libertés fondamentales’, des notions ‘intelligibles’, mais ‘imprécises’. À propos du devoir de vigilances des sociétés multinationales”, *Revue de Droit du Travail*, 2017, nº 6, pp. 391-399.

ROSO CAÑADILLAS, Raquel, “Prevención: Responsabilidad social y penal de las personas jurídicas”, *Revista General de Derecho Penal*, nº 33, 2020, 34 pp.

RUGGIE, John Gerard, *Just business: multinational corporations and human rights*, Nueva York, W. W. Norton & Company, 2013, 304 pp.

RUGGIE, John, SHERMAN, John, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale”, *The European Journal of International Law*, 2017, vol. 28, nº 3, pp. 921-928, en <http://www.ejil.org/pdfs/28/3/2799.pdf>.

SACHS, Tatiana, “La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d’ordre : les ingrédients d’une corégulation”, *Revue de Droit du Travail*, 2017, nº 6, pp. 380-390.

SANGUINETI, Wilfredo, “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, en ESCUDERO, Ricardo (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, 2010, pp. 487-512.

SANGUINETI, Wilfredo (dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral nacional de las multinacionales españolas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2014, 270 pp.

SANGUINETI, Wilfredo, “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales. Una realidad poliédrica aún en construcción”, *Lex Social*, vol. 5, nº 2, 2015, pp. 180-201.

SANGUINETI, Wilfredo, “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras”, *Trabajo y Derecho*, 2019, n° 55-56 (julio-agosto), 7 pp.

SANGUINETI, Wilfredo, “Los límites del poder privado de las empresas multinacionales”, *Trabajo y Derecho*, 2019, n° 10 Extra, 9 pp.

SERRANO PÉREZ, Inmaculada, “La responsabilidad civil derivada de la infracción penal”, 2016, 18 pp., en <https://fcp.es/wp-content/uploads/2016/11/Serrano-P%C3%A9rez-La-responsabilidad-civil-derivada-de-la-infracci%C3%B3n-penal.pdf>.

SERVAIS, Jean-Michel, “Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las empresas”, *Derecho PUCP*, n° 64, 2010, pp. 99-120, en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2950>.

SERVAIS, Jean-Michel, *Droit international du travail*, Larcier, Bruxelles, 2015, 484 pp., pp. 97 ss.

SCHILLER, Sophie, “Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre”, *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 15, 13 avril 2017, 1193, p. 21 (documento de 13 pp.).

SKINNER, Gwynne, McCORQUODALE, Robert, DE SCHUTTER, Olivier (with case studies by LAMBE, Andie), *The Third Pillar: Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations*, ICAR, CORE and ECCJ, 2013, 145 pp., en https://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/the_third_pillar_-_access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation.-1-2.pdf.

SOUDAIN, Tennessee (2018), *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme*, Thèse, Université de Strasbourg, 444 pp.

SUPIOT, Alain, “Du nouveau au *self service* normatif: la responsabilité sociale des entreprises”, en AA.VV., *Analyse juridique et valeurs en droit social. Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, 2004, pp. 541-558.

SUPIOT, Alain, “La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail”, *Semaine Sociale Lamy*, Supplément, 4 septembre 2006, n° 1272, pp. 7-10.

SUPIOT, Alain, DELMAS-MARTY, Mireille (Eds.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses Universités de France, Paris, 2016, 433 pp.

SUPIOT, Alain, “El mandato de la OIT al cumplirse su centenario”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2020, vol. 139, 2020, nº 1, pp. 125-146.

TORRES, Raymond, “Préface”, en MAUPAIN, FRANCIS, *L’OIT à l’épreuve de la mondialisation financière. Peut-on réguler sans contraindre?*, Organisation Internationale du Travail, Institut International d’Études Sociales, Genève, 2012, pp. V-VII.

USHAKOVA, Tatsiana, “Las empresas y la protección de los derechos humanos en el sistema del Consejo de Europa”, *Revista Internacional Consinter de Direito*, Año IV, 2º Semestre, Vol. VII, 2018, pp. 359-376, en <https://revistaconsinter.com/wp-content/uploads/2019/02/ano-iv-numero-vii-las-empresas-y-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-en-el-sistema-del-consejo-de-europa.pdf>.

USHAKOVA, Tatsiana, “Cooperación de las INDH con los órganos de los tratados internacionales”, *Lex Social*, enero-junio 2020, Vol. 10, nº 1, pp. 305-342.

USHAKOVA, Tatsiana, “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, *Lex Social*, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre 2020, pp. 174-205.

VAN’T FOORT, Sander, “The History of National Contact Points and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises”, *Rechtsgeschichte-Legal History*, 2017, nº 25, pp. 195-214.

WORSTER, William Thomas., “Relative International Legal Personality of Non-State Actors”, *Brook. J. Int’l L.*, 2016, vol. 42, nº 1, pp. 207-273, en <https://brooklynworks.brooklaw.edu/bjil/vol42/iss1/4>.

Anexo: Documentos e informes.

ACNUDH, *Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Oficina del Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Folleto informativo No. 33, 69 pp., en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ESCR/FAQ%20on%20ESCR-sp.pdf>.

AMNISTÍA INTERNACIONAL, *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas. Hacia la responsabilidad legal*, Amnesty International, Londres, 2004, 44 pp.

AMNISTÍA INTERNACIONAL, *Derechos humanos para la dignidad humana. Una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales*, Amnistía Internacional, Madrid, 2005.

AMNISTÍA INTERNACIONAL, *The Great Palm Oil Scandal. Labour Abuses Behind Big Brand Names*, 2016, 148 pp., en <http://www.amnesty.org/download/Documents/ASA2151842016ENGLISH.PDF>.

BUFETE ESCURA, “Régimen de responsabilidad penal de las entidades sin personalidad jurídica”, Circular nº 44/17, Marzo 2017, 2 pp., en <http://www.escura.com/blog-escura/category/compliance-penal>.

BUFETE ESCURA, “Responsabilidad penal de personas jurídicas en casos de delitos contra los derechos de los trabajadores”, Circular nº 47/17, Marzo 2017, 2 pp. en <http://www.escura.com/blog-escura/category/compliance-penal>.

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019, 88 pp., en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), Observación general nº 3 del CDESC, de 1990, sobre “La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto), 5 pp., en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4758&Lang=en y https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4758&Lang=en.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), Observación General nº 12 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1999, sobre el derecho a una alimentación adecuada (artículo 11 del Pacto), UN Doc. E/C.12/1999/5, distribuido el 12 de mayo de 1999.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), Observación General nº 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 2006, sobre el derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), UN Doc. E/C.12/GC/18, distribuido el 6 de febrero de 2006.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), *Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales*, Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, E/C.12/2011/1, 3 pp., en <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1AVC1NkPsgUedPIF1vfPMKOGNxs%2FCpnVM8K6XpeNimF8Ho9IrG2EQzcp2kNEfZEHEinIAxdWb78EyTPP03lbp2Vgh1zR37%2BQwljKcfzRxe>.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), *Observación general n° 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, 23 pp.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES (CDESC), *Observación general n° 24 (2017) sobre los deberes de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales*, Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, E/C.12/GC/24, Distrib. general, 10 de agosto de 2017, 16 pp.

CONSEJO DE EUROPA, *Declaración del Consejo de Ministros sobre los Principios Rectores de la ONU, aprobada el 16 de abril de 2014 en la reunión n° 1197 de los Delegados de Ministros*.

CONSEJO DE EUROPA, Recommendation CM/Rec (2016)3 of the Committee of Ministers to Member States, *Human Rights and Business*, adopted on 2 March 2016, Council of Europe, Strasbourg 2016, disponible en: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.

CONSEJO DE EUROPA, *Explanatory Memorandum to Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business*, CM(2016)18-addfinal, 2 March 2016, Steering Committee for Human Rights (CDDH), 38 pp., en https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c1a7f.

CONSEJO DE EUROPA, *Business and Human Rights*, Recommendation adopted by the Conference of INGOs of the Council of Europe on Thursday 29 June 2017, CONF/PLE(2017)REC2, 3 pp.

CONSEJO DE EUROPA/TEDH, *Guía práctica sobre la admisibilidad*, traducción realizada por los servicios del departamento de constitucional y derechos humanos de la Abogacía del Estado, Consejo de Europa/TEDH, 2014, 116 pp., en https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_SPA.pdf.

ENTREPRISES POUR LES DROITS DE L'HOMME (EDH), B&L EVOLUTION, *Application of the Law on the Corporate Duty of Vigilance: Analysis of the First Published Plans*, 1st edition of 25 April 2018, 36 pp., en https://www.edh.org/userfiles/Edh_2018_Etude_EN_1.pdf.

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS, aprobada el 16 de julio de 2014 por el pleno del CERSE y el 24 de octubre de 2014 por el Consejo de Ministros, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2015, 72 pp., en <http://www.mitramiss.gob.es/es/rse/eerse/index.htm>.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA), *Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level. Opinion of the European Union Agency for Fundamental Rights*, FRA Opinion - 1/2017 [B&HR], Vienna, 10 April 2017, 80 pp., en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-opinion-01-2017-business-human-rights_en.pdf.

EUROPEAN COMMISSION, Directorate General for Justice and Consumers, *Study on due diligence requirements through the supply chain. Final report*, January 2020, 572 pp., en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.

FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA) *Charter Document as Amended, October 4, 2017*, 80 pp., en https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla-charter_revised_october_2017.pdf.

FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, *Circular 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015*, en www.fiscal.es.

OCDE, *Líneas Directrices para empresas multinacionales*, revisión 2011, OCDE, 2013, 99 pp., en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, *Los derechos humanos y derechos laborales en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del Ejercicio 2015*, 631 pp., en https://www.observatoriorsc.org/DDHH_DDLL_Ibex35_completo.pdf.

OBSERVATOIRE DES MULTINATIONALES, AMIS DE LA TERRE FRANCE, CETIM, TRANSNATIONAL INSTITUTE (TNI), OBSERVATORIO DE MULTINACIONALES EN AMÉRICA LATINA (OMAL), *El vínculo entre la UE y la impunidad empresarial. La construcción del tratado vinculante de la ONU sobre empresas transnacionales y derechos humanos*, octubre de 2018, 44 pp., en <https://www.amisdelaterre.org/wp-content/uploads/2018/11/ue-y-la-impunidad-empresarial-es-final.pdf>.

OCDE, *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015*, OECD, 2016, 114 pp., en <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-report-15-years-National-Contact-Points.pdf>.

OCDE, Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, OECD, 2018, 108 pp., en <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>.

OIT (1999), *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999, 82 pp.

OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Organización Internacional del Trabajo, 5ª edición, Marzo 2017, Ginebra, 36 pp., en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.

OIT, *Recomendaciones del Grupo de Trabajo especial tripartito relativas al examen del texto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidos el anexo y las adenda, así como el procedimiento de interpretación*, Consejo de Administración, 329ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017, Séptimo punto del orden del día, GB.329/POL/7, 6 de marzo de 2017, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 27 pp., en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546873.pdf.

OIT, *Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Consejo de Administración, 338ª reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020, Tercer punto del orden del día, Sección Institucional (INS), GB.338/INS/3/2, Fecha: 21 de febrero de 2020, 16 pp., en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736704.pdf.

ONU, *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*, Resolución 2003/16, de la Comisión de Derechos Humanos, de 13 de agosto de 2003, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, en <http://hrlibrary.umn.edu/links/Snorms2003.html>.

ONU, Resolución 60/147, *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, Resolución aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005, sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/60/509/Add.1), Naciones Unidas A/RES/60/147, Asamblea General, Distr. General, 21 de marzo de 2006, Sexagésimo período de sesiones, Tema 71 a) del programa, 10 pp., en <https://undocs.org/es/A/RES/60/147>.

ONU, Resolución 8/7 del Consejo de Derechos Humanos, de 18 de junio de 2008.

ONU, Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, de 16 de junio de 2011, y UN Doc. A/HRC/17/31 y UN Doc. A/HRC/17/31Add.3, Appndix II.

ONU, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, ONU, Oficina del ACNUDH, Nueva York y Ginebra, 2011, 50 pp., en https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.

ONU, GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, Informe A/74/198.

ONU, GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, Informe *Planes de Acción Nacional sobre las empresas y los derechos humanos*, Naciones Unidas, Asamblea General, A/69/263, Distr. general 5 de agosto de 2014, 27 pp., en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>.

ONU, GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, Informe *La debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras*, Naciones Unidas, Asamblea General, A/73/163, Distr. General 16 de julio de 2018, 29 pp., en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>.

ONU, GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, Informe *Coherencia de las políticas en la acción gubernamental de protección contra los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas*, Naciones Unidas, Asamblea General, A/74/198, Distr. general 19 de julio de 2019, 25 pp. en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>.

ONU, GRUPO DE TRABAJO INTERGUBERNAMENTAL DE COMPOSICIÓN ABIERTA SOBRE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS COMERCIALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (OEIGWG), *Proyecto revisado de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, de 16 de julio de 2019, disponible en <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx> y <https://www.business-humanrights.org/es/tratado-vinculante>.

ONU, GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS, “Asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos durante la crisis de

Covid-19 y después: La relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, Declaración del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=S>.

PARLAMENTO EUROPEO, *Informe sobre el tema de “Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa”* (2013/2112(INI)), Documento de sesión, 12.12.2013, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, Ponente: Jutta Steinruck, RR\1013227ES.doc, PE516.942v02-00, 22 pp., en <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&mode=XML&reference=A7-2013-0458&language=ES>.

PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que se publica el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, BOE de 14 de septiembre de 2017.

RECHT OHNE GRENZEN, *Rapport de droit compare du Conseil federal. Position et critique de “Droit sans frontières”*, Communiqué de presse de “Droit sans frontières”, 28 mai 2014, 8 pp., en http://www.droitsansfrontieres.ch/media/medialibrary/2014/06/rapport_droit_compare_position_publique_rog_f.pdf.

RUGGIE, John, *Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 7 April 2008, Human Rights Council, Eighth session, Agenda item 3, A/HRC/8/5, 28 pp.

RUGGIE, John, *Promotion of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. Business and human rights: Towards operationalizing the “protect, respect and remedy” framework*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 22 April 2009, Human Rights Council, Eleventh session, Agenda item 3, A/HRC/11/13, 27 pp.

RUGGIE, John, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 21 March 2011, Human Rights Council, Seventeenth session, Agenda item 3, A/HRC/17/31, 27 pp.