

## **Empresas y Derechos Humanos: Un estudio sobre el impacto de la actividad empresarial transnacional en los derechos humanos de los no nacionales.**

### **Business and Human Rights: A study about the role of transnational companies on the human rights of non-nationals.**

José J. Castillo Javier<sup>1</sup>

Recibido: 22/10/2016 Aprobado: 17/02/2017

---

#### **Resumen:**

El siglo XXI es el siglo de la globalización tecno-económica. En el presente trabajo se aborda uno de los efectos de este proceso mundial enfocado desde su impacto en la migración laboral internacional. En el mundo globalizado el auge del comercio internacional ha implicado la expansión de la actividad empresarial a través de las fronteras. El rol de las empresas en el incremento de los flujos migratorios tiene cada vez mayor incidencia, sin embargo sus responsabilidades e impactos en el goce de los derechos humanos de los no nacionales no ha recibido toda la importancia que merece. La presente investigación se propone abordar esta temática identificando las responsabilidades que, desde un punto de vista ético-jurídico, una regulación internacional de los procesos de globalización debe imponer a los estados y empresas frente al incremento exponencial que la actividad transnacional de estas últimas supone para la migración internacional.

#### **Palabras clave:**

Empresas y derechos humanos, migración laboral internacional, igualdad y no discriminación, eficacia directa de los derechos humanos entre particulares, teoría Drittwirkung.

#### **Abstract:**

The 21st Century is the age of globalization. The present study aims to explain the effects of the globalization process from the point of view of the international labour migration. In the globalized world, the spike of international commerce has come at hand with the spread of business activities beyond boundaries. The role of businesses in the augmentation of migration flows is relevant, however their responsibilities and effects on this field has not been enough studied. This paper will examine the business and human rights topic from the perspective of the philosophy of law taking into account the responsibilities that international regulations governing the globalization processes have to impose to states and businesses due to the augmentation

<sup>1</sup> El autor es investigador egresado mención sobresaliente del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas de la Universidad Carlos III de Madrid. Estudió el Máster Universitario en Estudios Avanzados en Derechos Humanos en el período 2014-2016. Asimismo es jurista egresado Cum laude de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra en 2013. Ha ejercido como abogado en Derechos Humanos, Derecho Administrativo, Derecho Urbanístico, Turístico y Ambiental.

of international migration caused by the transnational business activities.

### Keywords:

Business and human rights, international labour migration, equality and non discrimination, horizontal effect of human rights, drittwirkung theory.

### 1. Introducción

En el marco de la Organización de las Naciones Unidas, las personas extranjeras, quienes a los efectos de esta investigación denominaré no nacionales, han sido identificadas entre los grupos poblacionales sujetos en su lugar de trabajo a racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. (Declaración Durban, 2001: pp. 56-62) En respuesta a esa realidad y evidenciando la existencia de la misma, la Declaración de Naciones Unidas adoptada en la Conferencia de Durban sobre racismo, señala la necesidad de que a los no nacionales “se les dé un trato justo, imparcial y equitativo en el lugar de trabajo” (Declaración Durban, 2001, p. 48). Así también, los no nacionales constituyen un grupo poblacional víctima de la delincuencia transnacional organizada. En este sentido, se estima que alrededor de 45.8 millones de hombres, mujeres y niños son víctimas del tráfico de personas actualmente en 167 países (GSI, 2016, p. 24).

En efecto, los no nacionales constituyen el campo de acción de las principales cadenas de tráfico ilícito de personas (Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, 2000). Las investigaciones de agencias internacionales y universidades evidencian que estas personas son reclutadas en sus países de origen y trasladados a terceros estados bajo engaños, amenazas y extorsiones con la finalidad de ser explotados laboralmente (UNIAP, 2011, pp. 19-49).

El tráfico ilícito de personas involucra distintas fases. Las cuatro fases principales del tráfico

ilícito involucran el reclutamiento, transporte, recepción y acogida de personas no nacionales en terceros Estados bajo coerción, amenaza o engaños, con el propósito de explotación, incluyendo la explotación laboral (Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, 2004). Por ser esta una investigación sobre los derechos de los no nacionales en el ámbito de la empresa me centraré en el tráfico ilícito de “migrantes” orientado a la explotación con fines laborales.

En lo referido a los no nacionales, ha destacado el Proyecto de las Naciones Unidas sobre el tráfico de Personas (en adelante “UNIAP”- por sus siglas en inglés- o “Proyecto de Naciones Unidas”, indistintamente), que estos al buscar trabajo en otros países por medio de agencias formales en sus países de origen están expuestos a ser trasladados de forma ilícita y luego ser sometidos a situaciones de explotación laboral y abusos (UNIAP, 2011, pp. 19-23). En la configuración de esta realidad incide especialmente la actividad de las empresas que han adoptado como práctica la contratación de mano de obra no nacional con la finalidad de abaratar los costos de producción, y las agencias de reclutamiento. Estas prácticas se producen sobre todo en la denominada migración sur-sur, término empleado para referirse a las migraciones entre países con niveles de desarrollo medio-alto, medio bajo y bajo<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Aún no existe una definición universal del término “Sur”. Los tres métodos más utilizados para definir los conceptos “Norte” y “Sur” son los elaborados por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Por el término “sur” se suele entender los países de ingresos medianos altos, países de ingresos medianos bajos y países de ingresos bajos, según la clasificación del Banco Mundial; por Norte se entienden los países de ingresos altos, según la clasificación del Banco Mundial.

Para ilustrar lo anterior citaré dos casos: el de las trabajadoras domésticas camboyanas en Malasia y el de los trabajadores originarios de Camboya en la industria pesquera tailandesa. Antes de ello merece la pena destacar la puntualización de Naciones Unidas con respecto a los factores que inciden en las violaciones de derechos humanos como consecuencia del traslado de no nacionales con fines laborales. Lo anterior se produce a pesar de la naturaleza formal de los procesos de reclutamiento de no nacionales en sus países de origen. Entre estos factores se encuentra la ausencia de un proceso estandarizado de reclutamiento, de términos y condiciones de trabajo claras, y las propias condiciones laborales en sus países. La constatación de estos factores ha conducido a un incremento de las preocupaciones internacionales sobre la prevalencia del tráfico de personas a través de mecanismos formales de reclutamiento (UNIAP, 2011, p. 6)

“Además de no ser acordes con la teoría de los derechos humanos que establecen la igualdad y la libertad como base de todo acuerdo de voluntades, estas prácticas constituyen delitos internacionales que los estados están instados a tipificar en sus ordenamientos internos, al tenor de lo establecido por el Protocolo contra el tráfico de migrantes por tierra, mar y aire.”

En primer lugar abordaré el caso de las trabajadoras domésticas camboyanas en Malasia. Cada año, según relata el Proyecto de Naciones Unidas, miles de mujeres camboyanas económicamente desaventajadas migran a través canales formales de trabajo hacia Malasia como trabajadoras domésticas (UNIAP, 2011, p. 6). Muchas de ellas eligen inscribirse en una de las 28 empresas que ofrecen servicios de reclutamiento en Camboya con la esperanza de que se les garantice un buen trabajo, un viaje seguro, buenas condiciones laborales y paga suficiente (UNIAP, 2011, p. 59). Sin embargo, en muchos casos no reciben ningún sa-

lario hasta la finalización del contrato, que por lo regular es de dos años, lo cual coloca a las mujeres en la situación de tener que trabajar en condiciones laborales que son tediosas, largas, y muchas veces altamente abusivas para poder recibir el pago prometido, el cual no será pagado completamente a menos de que se alcance el plazo de dos años del contrato (UNIAP, 2011, p. 59). Las leyes existentes en Camboya, de acuerdo con el UNIAP, proveen una protección limitada a estas mujeres trabajadoras migrantes (UNIAP, 2011, p. 6).

El caso de las trabajadoras domésticas camboyanas en Malasia permite ver dos facetas del impacto de las empresas en los derechos de los no nacionales. Por un lado, se ha visto en este caso concreto que han sido los emprendimientos privados los que a través de mecanismos, en principio, “formales” y “legales” trasladan a estas personas hasta Malasia, donde son sometidas a condicio-

nes de trabajo abusivas. Los derechos laborales de las personas no nacionales se ven totalmente conculcados en el esquema mercantil de las agencias de reclutamiento en Camboya porque recurren a estrategias como el engaño, la estafa y la extorsión. Además de no ser acordes con la teoría de los derechos humanos que establecen la igualdad y la libertad como base de todo acuerdo de voluntades, estas prácticas constituyen delitos internacionales que los estados están instados a tipificar en sus ordenamientos internos, al tenor de lo establecido por el Protocolo contra el tráfico de migrantes por tierra, mar y aire.

Otra faceta es la de la explotación en sí misma en los lugares donde estas personas son contratadas, que no sólo llegan a ser casas familiares sino también empresas de limpieza que al supeditar el pago al término del contrato, afectan la libertad de estas mujeres. Las mismas se ven forzadas a continuar trabajando en las condiciones que le sean ofrecidas hasta la terminación de su contrato porque de otra forma no recibirán la contraprestación prometida por su trabajo.

En segundo lugar abordaré el caso de los trabajadores pesqueros en Tailandia. Como reporta la ONG Environmental Justice Foundation, Tailandia tiene la trigésima economía más grande del mundo, con un producto interno bruto de US\$404 billones anuales (Environmental Justice Foundation, 2015, p. 4). La industria pesquera tailandesa emplea más de 800,000 mil personas. Las exportaciones pesqueras están valoradas en 6 billones de dólares (Environmental Justice Foundation, 2015, pp. 36-38). Un número cada vez mayor de reportes independientes en la década pasada han documentado abusos laborales cometidos contra trabajadores extranjeros que llegan a Tailandia por vía del tráfico de personas (Environmental Justice Foundation, 2015: p. 37). Los buques pesqueros tailandeses, según constata UNIAP, hacen uso del régimen de servidumbre, el trabajo forzoso y esclavo y el uso de la violencia extrema contra los trabajadores no nacionales (UNIAP, 2009, p. 1) En este caso, a diferencia del anterior, la mayoría de las personas explotadas son hombres y niños. Estos son engañados para abordar buques pesqueros para pescar en las aguas del Mar del Sur de China, incluyendo aguas de Malasia. Estos buques permanecen en alta mar por dos años o más, por lo que se convierten — en opinión del Proyecto Inter Agencias de las Naciones Unidas sobre el Tráfico de personas— en prisiones flotantes virtuales en las cuales las víctimas del trá-

fico sufren condiciones de trabajo inhumanas y abusos físicos. Los casos en los que se produce la muerte de trabajadores en el mar son frecuentes y casi siempre se ocurren por actuaciones directas de capitanes pesqueros tailandeses.

Un reciente reporte de UNIAP resume los hechos que afectaron a 49 hombres y niños camboyanos traficados hasta Tailandia en buques pesqueros (UNIAP, 2009, p. 1). Existen algunas variaciones en las historias de estos hombres y niños camboyanos, pero el denominador común es el engaño y la esclavitud por deudas ejecutadas por “agentes de negocios” tailandeses quienes venden a buques pesqueros tailandeses a estas personas a cambio de dinero. La forma de trabajo en estos buques es muy similar a la esclavitud, ya que incluye la privación de alimentos, horario de trabajo inhumano (trabajar 3 días durante mañana y noche seguidos), falta de atención médica por enfermedades y lesiones, amenazas de muerte y en ocasiones, según fue reportado por UNIAP, la muerte.

Algunas de estas víctimas de tráfico de personas escapan de su esclavitud saltando de los botes pero su sufrimiento no termina con esta acción sino que se prolonga aún más (UNIAP, 2009, pp. 10-16). Cuando llegan a las costas de Malasia, donde a los buques tailandeses le son realizados procesos de registro y documentación, los agentes de negocios los capturan nuevamente y los obligan a trabajar en plantaciones agrícolas (UNIAP, 2009, 15). Algunas víctimas son capturadas por la policía o por los agentes de migración pero no reciben la protección adecuada a su condición de víctima de tráfico humano (UNIAP, 2009, 10-16).

Ambos casos ejemplifican el rol protagónico de la actividad empresarial privada en la configuración de situaciones de opresión para los no na-

cionales. De ahí que algunos autores, desafiando abiertamente la lógica capitalista, como es el caso de Javier de Lucas, expresen que bajo el orden jurídico actual las empresas y no los estados son el verdadero “soberano” de las relaciones internacionales (LUCAS, 2014).

En palabras de este autor:

*“me parece claro que el fenómeno de la globalización tiene un impacto decisivo sobre las categorías de Estado Nacional y sobre las políticas básicas tanto la de ciudadanía como la de soberanía. El proceso de globalización instauro como soberano en realidad a los agentes del mercado global y no a los viejos agentes políticos que ven reducida su soberanía precisamente porque la capacidad del mercado global desde una ideología liberal fundamentalista, como ha llegado a decir Stiglitz, lo que pretende es la desregulación más completa; es decir, manos fuera del mercado, de acuerdo con esa concepción proto-liberal”.*

De ahí que se precise una evolución del concepto y del ejercicio de la soberanía nacional que se ha ejercido desde la formación de los primeros Estados-Nación. En efecto, al estudiar la jurisprudencia supranacional en casos que involucran la protección de los derechos humanos en los procesos de migración internacional es común encontrarse con argumentos estatales en referencia a la soberanía. En este sentido el Profesor De Lucas considera que:

*“seguir sosteniendo los atributos de los viejos estados nacionales, es decir la determinación de la soberanía, la capacidad autónoma de gobernar en el interior y de relacionarse en el exterior, es hoy absolutamente un sueño. Hoy la realidad demuestra que no existe ese concepto de soberanía, ni en el ámbito exterior donde los agentes son otros y pue-*

*den desestabilizar a los estados como lo ha probado el capitalismo especulativo que ha roto las finanzas, la economía ni tampoco el ámbito interior”.*

Es por ello que el recurso argumental de la “soberanía nacional” en un mundo globalizado al que acuden algunos estados (Caso de las personas haitianas y dominicanas expulsadas, parr. 245) es un auténtico despropósito. Y es que como explica el Profesor de Lucas:

*“La globalización ha acelerado una movilidad humana o demográfica, y eso significa que ni el contrato social ni el contrato político son lo que eran cuando los estados nacionales trataron de definir ese contrato social y político con las claves de pertenencia a un grupo homogéneo que se define sobre todo por la nacionalidad y por los rasgos que el grupo hegemónico impone como rasgos propios, como rasgos homogéneos. La solución está probablemente en una reformulación del contrato social y político que extienda la ciudadanía más allá de las nacionalidades y desde luego en un esfuerzo por regular, controlar, gobernar las fuerzas salvajes del mercado”.*

## **2. ¿Por qué vincular la actividad de las empresas con los derechos de los no nacionales?**

Después de haber expuesto los casos del epígrafe anterior parece evidente la conexión de las empresas con los derechos de los no nacionales. La presencia de los no nacionales en los estados de acogida se justifica en muchos contextos—como fue relatado—por la actividad empresarial transnacional enmarcada en el contexto de la globalización. La actividad privada en algunos contextos incide desde el origen del proceso migratorio en la vulneración de los derechos humanos.

En este sentido es posible afirmar que hoy día las empresas han pasado de ser meros actores eco-

nómicos a tener un papel preponderante en los ámbitos político y social (GARRIDO, 2013, pp. 317-344). Más allá de los ejemplos anteriores, las empresas también ejercen hoy día poder porque algunas sociedades actuales abiertas a la globalización están estructuradas de forma que la actividad empresarial es indispensable. De ahí que, de producirse una mala gestión de los derechos humanos que involucre discriminación de las personas en virtud de su nacionalidad, pudiera hablarse de discriminación estructural (PEREZ, 2009)

En efecto las decisiones empresariales, sobre todo de las grandes corporaciones, no solo impactan a sus grupos de interés o stakeholders sino que también su accionar repercute en diversos ámbitos de la vida social, pudiendo incluso influenciar los procesos de toma de decisiones - por ejemplo el desplazamiento de grupos poblacionales asentados en territorios ricos en recursos naturales (Corte IDH, Caso de las comunidades afrodesendientes desplazadas vs. Colombia, 2013: pp. 29-75) o la llegada de trabajadores no nacionales con el objetivo de abaratar costos en manos de obra (Corte IDH, Caso de las personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana, 2014: pp. 68-80). Por consiguiente, algunos autores entienden lógico colegir que los derechos también deben limitar el ejercicio del poder por parte de las empresas (FERRAJOLI, 2011, p. 109).

En este tenor resulta especialmente esclarecedor lo reconocido por la comunidad internacional en el párrafo número 11 de la Declaración Durban:

*“el proceso de globalización es una fuerza potente y dinámica que debería ser aprovechada para el beneficio, desarrollo y prosperidad de todos los países, sin exclusión. Aunque la globalización brinda grandes oportunidades, en la actualidad sus*

*beneficios se distribuyen de forma muy desigual, lo mismo que sus costos. Reconocemos que los países en desarrollo tienen especiales dificultades para hacer frente a este problema fundamental”.*

Es importante lo declarado en Durban puesto que ofrece un entendimiento de la globalización en tanto proceso que genera consecuencias dispares en los diferentes países que se abren a ella. Parecería que el mayor de los beneficios de este proceso lo reciben las economías de alto desarrollo mientras que los países donde hay menos innovación, inversión en tecnologías, infraestructuras y una debilidad en la protección de los derechos humanos reciben las consecuencias negativas.

Con la finalidad de enfrentar tal disparidad en las consecuencias de la globalización la declaración citada expresa la necesidad de: “prevenir y mitigar los efectos negativos de la globalización. Esos efectos pueden agravar la pobreza, el subdesarrollo, la marginación, la exclusión social, la homogeneización cultural y las desigualdades económicas que pueden producirse conforme a criterios raciales, dentro de los Estados y entre ellos”. (Declaración Durban, 2001, párr. 11)

Por ello, a pesar de que en el ámbito de lo jurídico estamos acostumbrados a tratar los temas correspondientes a los derechos de los no nacionales señalando como principal garante y potencial violador de estos a los estados, hoy día es prudente empezar a identificar, como ya han hecho las consultoras de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC)<sup>3</sup>, a las empresas, como actores con responsabilidad en la conculcación de dere-

<sup>3</sup> En el año 2008 la Organización Business for Social Responsibility en su informe la migración laboral internacional identificó el rol de las empresas y sus responsabilidades en la migración internacional. Identificó la actividad de estas como una de las causas de conculcación de derechos humanos. Asimismo expuso las acciones que desde la RSC pueden aplicarse para mitigar el impacto de la actividad de las empresas en los procesos migratorios internacionales.

chos humanos durante el proceso migratorio. Se trata de un problema que no solo afecta los derechos objeto de la presente investigación (derechos de las personas migrantes en su relación con la empresa y con los estados), sino que se expande a los derechos en general desde las garantías fundamentales en el contexto laboral *hasta las cláusulas constitucionales de igualdad y no discriminación*.

Me empeño en catalogar lo anterior como un problema, ya que el poder económico de los actores no estatales, como las empresas—que en el presente trabajo denominó “poderes de facto”—, supera el producto interno bruto de muchos estados. Así las cosas, las empresas se encuentran colocadas en una posición de ventaja a la hora de negociar con los estados, principalmente aquellos en desarrollo, lo cual les permite imponer sus condiciones así como también puede repercutir negativamente en el goce de los derechos si su actividad no es sometida a una periódica auditoría y fiscalización.

En efecto, vivimos bajo las fuerzas de la globalización en la cual, con sus luces y sombras, los estados compiten mutuamente ávidos de atraer cada vez más inversión extranjera y con la excusa de creación de empleos ceden a presiones externas, incluidas las de las grandes empresas transnacionales. En estas transacciones, el poder de negociación de muchos estados, sobre todo aquellos que se encuentran en desarrollo, se ve sin lugar a dudas mermado.

Es evidente que asistimos a un cambio de paradigma tácito en cuanto a quiénes son los sujetos detentadores de poder. Es preciso que este cambio de roles se vea evidenciado también en los instrumentos jurídicos. Hasta ahora ello no ha sucedido pese a múltiples esfuerzos en el ámbito del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (ONU, 2015)

Con lo anterior queremos decir que es palpable que los Estados no constituyen el aparato institucional único con capacidad en nuestros días

**“A pesar de que en el ámbito de lo jurídico estamos acostumbrados a tratar los temas correspondientes a los derechos de los no nacionales señalando como principal garante y potencial violador de estos a los estados, hoy día es prudente empezar a identificar, como ya han hecho las consultoras de Responsabilidad Social Corporativa a las empresas, como actores con responsabilidad en la conculcación de derechos humanos durante el proceso migratorio.”**

de afectar posiciones subjetivas de los individuos: su libertad, su igualdad, su propiedad. Tampoco son los únicos capaces de trazar líneas de acción objetivas o políticas que promuevan el goce de los derechos. Hay otros agentes que cuentan con todas las condiciones en sus relaciones con

los individuos de afectar negativamente el goce de sus derechos. Es el caso de las empresas, en mayor medida las grandes empresas transnacionales.

La tradición según la cual el Estado concentra el monopolio de la garantía de los derechos humanos (GARRIDO, 2014, p. 320) posee profundas razones históricas que atribuyen dicha función de garante y protector de los derechos humanos primariamente a los estados. Aunque más adelante nos referiremos a ellas, no queremos aquí desarrollar un análisis de la evolución histórica de los derechos humanos y su relación con los migrantes

en virtud de que exceden el objetivo del presente estudio.

En el ámbito público puede decirse que las empresas son un poder de facto sobre las estructuras de poder “formal”. Es decir, aunque no detentan “poder formal”, en el sentido de que no tienen reconocidas las prerrogativas constitucionales para el diseño de prácticas empresariales y políticas sociales, sino que lo tiene el Estado a través de los diferentes poderes públicos, estas influyen en los procesos de toma de decisiones. En efecto, los entes privados, a pesar de no tener reconocidas dichas prerrogativas, ejercen su influencia para que se adopten decisiones que les favorezcan a través de estrategias legítimas de lobby o de prácticas delictivas, como la corrupción administrativa. En ello incurrirán indistintamente empresas y otras organizaciones no gubernamentales. Es evidente pues, la necesidad de que desde el derecho se regule el impacto de los emprendimientos privados en relación con los derechos humanos de las personas no nacionales.

“La necesidad de regular las actividades de las empresas debido a su impacto en el goce de los derechos humanos es una preocupación relativamente reciente a la que se le han dado respuestas tibias internacionalmente. ”

### 3. La regulación de la actividad de las empresas en materia de Derechos Humanos

La necesidad de regular las actividades de las empresas debido a su impacto en el goce de los derechos humanos es una preocupación relativa-

mente reciente a la que se le han dado respuestas tibias internacionalmente. Los primeros textos internacionales que abordaron esta temática datan de la década de 1970. En comparación con la atención que han recibido los derechos humanos en otros contextos, en especial en su configuración como límites al poder público, se sostiene que la temática vinculada a las empresas es de reciente vigencia.

Algunos de los problemas jurídicos por los que pasa el tema de las empresas y los derechos humanos es que las primeras carecen de subjetividad internacional (GARRIDO, 201, p. 325). Es decir no tienen la condición de sujetos de obligaciones al tenor del derecho internacional.

Tradicionalmente el reconocimiento de subjetividad internacional, que en origen solo le era reconocida a los estados, se ha extendido por el propio interés de los nuevos integrantes de la Comunidad Internacional: los individuos, la Iglesia y las organizaciones no gubernamentales, quienes han requerido y exigido su condición de sujetos del derecho internacional (FERNÁNDEZ, 2013). En lo relativo a las empresas los hechos permiten poner en duda que tengan estas el interés de someterse al derecho internacional en calidad de sujetos, como en el pasado exigieron las personas físicas y organizaciones como Cruz Roja Internacional, entre otros actores de las relaciones internacionales. Sin embargo, muchos piensan que constituye una necesidad recurrir al mundo de las obligaciones jurídicas al tratar los temas de derechos humanos en la empresa.

En efecto, desde la última década, como fruto de la globalización tecno-económica y la consecuente expansión de la actividad de las empresas a través de las fronteras, el poder de estas grandes corporaciones ha merecido la atención de los sec-

tores de la Comunidad Internacional preocupados por los derechos humanos. Así cabe destacar los esfuerzos de la OCDE para revisar en 2011 sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales. En el mismo año se presentó en las Naciones Unidas el Informe contentivo de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos que desarrollan el Marco Proteger, Respetar y Remediar del mismo órgano cuya finalidad es esclarecer las obligaciones de las empresas en materia de Derechos Humanos.

Los organismos internacionales han hecho esfuerzos por regular o, al menos, brindar a las empresas herramientas prácticas cualificadas para manejar el riesgo que su actividad pueda implicar para el pleno goce y disfrute de los derechos humanos. Estos esfuerzos ponen en evidencia la actualidad y la emergente preocupación global por determinar, prevenir, mitigar y reparar las consecuencias de la actividad empresarial sobre estas prerrogativas humanas.

La regulación de la actividad de las empresas es un tema en el que han tenido la iniciativa, con mayor o menor éxito, las organizaciones internacionales (MARTÍN, 2008). Una primera etapa en la regulación apostaba por la voluntariedad. Esta etapa tuvo como protagonistas a la OIT, la OCDE y la ONU. En la misma los documentos más importantes en la regulación de la actividad empresarial en materia de derechos humanos internacionalmente reconocidos fueron: el Código de Conducta para Empresas Transnacionales de la ONU (ONU, 1983), las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales de 1975 y la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT de 1977.

Una etapa decisiva en la regulación de la ac-

tividad transnacional de las empresas ha sido, sin duda, la década de los 90. Fue una etapa de revisión de los instrumentos hasta el momento establecidos: las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT. Naciones Unidas, por su parte, amaga entre la voluntariedad, por medio de la iniciativa Pacto Mundial, y la obligatoriedad de las normas de empresa y derechos humanos a través de un proyecto de normas en el que jugó un rol protagónico la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU. En esta etapa se impuso nuevamente el instrumento voluntario. Las normas “serían descartadas por la Comisión sobre la base de que éstas generaban confusión, sus pretensiones jurídicas eran exageradas y tenían muchas ambigüedades conceptuales, además de argumentar que era un anteproyecto que no había sido solicitado por la Comisión, y por tanto, carente de autoridad legal.” (ASÚNSOLO, 2014, p. 106)

En la actualidad el instrumento de referencia mundial sobre las empresas y los derechos humanos es el informe elaborado en 2011 por el Profesor John Ruggie, representante especial del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Este instrumento concreta un informe previo del 2005 por medio del cual se establece un marco en el que se identifican tres deberes esenciales en la relación empresas-derechos humanos. Por un lado el Estado tiene el deber de proteger los derechos humanos frente a violaciones por parte de terceros, incluidas las empresas. Por otro lado las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos. Respetar los Derechos Humanos implica abstenerse de violar los derechos humanos y hacer frente a las violaciones de derechos humanos reales y potenciales que su actividad pueda generar. Finalmente existe el deber de reparar las violaciones de derechos humanos. En tal sentido se presta especial atención a los

mecanismos de reclamación a nivel operacional en el marco de la actividad empresarial y al acceso a los mecanismos judiciales y extrajudiciales de reparación ante las instituciones del Estado. Los principios rectores detallan el contenido de este marco.

Una causa para este auge en la atención al tema prestado por los organismos internacionales es la expansión de la actividad empresarial transnacional que trae consigo la globalización tecno-económica. Como explicábamos previamente, la expansión de la actividad transnacional de las empresas permite catalogarlas como verdaderos poderes fácticos. Esto se debe a que, aunque no se encuentra del todo regulada su actividad a través de las fronteras, estas operan y buscan sus beneficios estableciéndose en distintas jurisdicciones. Allí donde se establecen, principalmente en economías emergentes, cuando concurre la existencia de temas pendientes en materia de derechos humanos con su actividad este factor suele determinar un beneficio para sus objetivos de reducción de costes de producción.

Sin embargo, como se ha visto, no existen fuera de los instrumentos de soft law citados, mecanismos de hard law que impongan verdaderas obligaciones internacionales en materia de derechos humanos a los agentes del mercado transnacional. Las razones por las cuales se ha evadido la regulación del poder informal que detentan las corporaciones comerciales y otras empresas transnacionales pueden ser de distinto origen. Una de estas razones puede ser la falta de interés a nivel estatal. En este sentido, Luigi Ferrajoli destaca que, tanto en el pensamiento liberal como en el socialista se omiten referencias a la protección de los derechos humanos frente al accionar de lo que llamamos aquí poderes de facto. En palabras de este autor: “ya sea en su versión democrática-liberal o en la

social-democrática, el único poder frente al cual se ha entendido siempre que están justificadas la garantías, es decir los límites y los vínculos para tutelar los derechos fundamentales de sus destinatarios es el poder público. La expresión “Estado de Derecho” es por lo demás emblemática: es solo el Estado- es decir los poderes públicos que encabeza el Estado- el sujeto frente al cual se justifican reglas, prohibiciones y obligaciones dirigidas a impedir los abusos que dañan los derechos fundamentales. Solo los poderes públicos y no también los poderes privados, según este modelo, deben ser sometidos al derecho.” (FERRAJOLI, 2011, p. 123)

#### **4. Los derechos de los trabajadores migrantes en la empresa: compromiso político, debida diligencia y mecanismos de reclamación.**

El objetivo de la presente sección es explicar las acciones y estrategias aplicables a las empresas comprometidas con aplicar prácticas que expresen su responsabilidad con los derechos humanos, en específico en lo que respecta al respeto de los derechos de las personas no nacionales. En este sentido consideraremos especialmente importantes las acciones que desde la Responsabilidad Social Corporativa pueden llevar a cabo las empresas para mejorar su relación con los derechos humanos de sus trabajadores no nacionales y matizar el impacto nocivo que determinadas prácticas y estructuras ejercen sobre este sector poblacional. En efecto, consideramos que la Responsabilidad Social Corporativa constituye una herramienta vital para hacer extensible a las empresas no solo el deber de respetar los derechos humanos, sino también el deber de garantizarlos. Garantizar en el sentido explicado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que involucra la responsabilidad de, en el ámbito de su influencia, crear las condiciones necesarias para la realización de

los derechos cuyo respeto le competen. Un ejemplo de lo anterior son los derechos laborales.

Quiero iniciar este análisis estableciendo un entendimiento de la Responsabilidad Social Corporativa en tanto en cuanto no significa solamente cumplir la ley sino también ir más allá de esta en el desarrollo de acciones que mejoren, favorezcan y respeten el ejercicio de los derechos humanos (Comisión Europea, 2002, pp. 20-26).

Para acometer nuestro propósito tomaremos como punto de partida el contexto evidenciado al inicio del estudio: el sudeste asiático. En muchos de estos Estados, como ha sido declarado por la UNIAP, la legislación vigente en materia laboral no ofrece suficiente protección para los trabajadores. Sin embargo las prácticas de debida diligencia empresarial identificadas por organismos internacionales como la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ofrecen desde mi punto de vista oportunidades importantes para, desde el mundo de la empresa, combatir el tráfico de personas y mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores. A continuación explicaré mejor esta cuestión.

Como se señaló anteriormente, un grupo especialmente vulnerable a la actividad empresarial transnacional no regulada es el conformado, sin duda, por los no nacionales, en particular los trabajadores migrantes. Se dice que constituyen un grupo especialmente vulnerable porque cuando ponemos la mirada sobre la situación de los de-

rechos humanos de las personas trabajadoras no nacionales las circunstancias empeoran en comparación con los nacionales, ya que aquel consenso que considerábamos al principio sobre el reconocimiento de derechos en virtud de la condición de las personas como sujetos autónomos parece desvanecerse en la práctica.

La bibliografía consultada para la elaboración

"La bibliografía consultada para la elaboración de esta investigación pone de relieve que, por un lado, muchas constituciones nacionales imponen la nacionalidad como criterio para la atribución de derechos mientras que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce derechos a todas las personas por su condición de individuos."

*Opreskin*

de esta investigación pone de relieve que, por un lado, muchas constituciones nacionales imponen la nacionalidad como criterio para la atribución de derechos mientras que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce derechos a todas las personas por su condición de individuos (OPRESKIN et. al., 2012, p. 125). De ahí que los migrantes se presenten como "objetos" de

discriminación ya que en algunas jurisdicciones al carecer de personalidad jurídica carecen también de la condición de sujetos de derecho, a quienes consecuentemente se les vulneran frecuentemente los derechos humanos (WEISSBRODT, 2008).

La especial condición de vulnerabilidad en relación con la actividad de las empresas en la que se encuentran los migrantes, frente a los demás grupos vulnerables, se reafirma en los informes internacionales sobre desarrollo humano. Estas valiosas investigaciones presentan a los migrantes como los principales sujetos de discriminación. Su seguridad y libertad de movimiento es infringida constantemente. Están en riesgo de expul-

sión arbitraria y se les niega la posibilidad de adquirir la nacionalidad del país que los acoge. No se le conceden derechos económicos; sin embargo, cada año se incrementan el número de migrantes que en la actualidad representan el 3% de la población mundial de acuerdo a las estadísticas de Naciones Unidas (PNUD, 2009: p. 126). Otro dato interesante es el escaso éxito del Convenio sobre la protección de los trabajadores migratorios y sus familias (que además no se denomina de derechos humanos)

Las estrategias integradas en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (en lo adelante “los Principios Rectores”), por ser considerado el instrumento internacionalmente reconocido más actualizado en materia de abordaje de las cuestiones relativas a los derechos humanos en el contexto empresarial constituirán la herramienta aplicada en este estudio para vislumbrar las acciones exigibles a las empresas responsables con los derechos humanos de las personas que trabajan en países distintos al de su nacionalidad. Para ello, en lo adelante subdividiremos el presente epígrafe en tres grandes subsecciones, a saber: i) importancia de visibilizar el compromiso político de las empresas en relación con los no nacionales, ii) relevancia y puesta en marcha de prácticas de debida diligencia en relación a los derechos de los no nacionales y iii) la necesidad del establecer mecanismos de reclamación en el contexto operativo de la empresa en materias de igualdad y no discriminación.

El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre

particulares (empleador-trabajador). El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.

#### **4.1 Compromiso político**

De conformidad con los Principios Rectores, las empresas en su deber de respetar los derechos humanos en general y la igualdad y no discriminación, en particular, pueden contar con un compromiso político que exprese sus responsabilidades, compromisos y expectativas con los derechos.

#### **4.2 Prácticas internas de debida diligencia con respecto a las personas migrantes**

Al tenor de lo expresado por los Principios Rectores, la ejecución del deber de respetar los derechos humanos exige la incorporación de prácticas de debida diligencia orientadas a prevenir, mitigar y reparar las afectaciones reales y potenciales que sobre el disfrute de los derechos humanos puedan producirse a consecuencia o como externalidades de la actividad empresarial. Se sugieren procesos de debida diligencia divididos en cuatro grandes dimensiones: a) una Evaluación del Impacto, b) integración de los resultados del análisis de impacto a través de un Plan de Acción, c) seguimiento de la eficacia del plan de acción y d) comunicación de los resultados a las partes interesadas.

##### **4.2.1 Evaluación de impacto de la actividad de la empresa con respecto a los trabajadores migrantes regulares e irregulares**

La evaluación del impacto de la actividad comercial es un proceso periódico. No es de reali-

zarse una sola vez sino en todo momento que sea requerido: al iniciar una nueva actividad empresarial o relación comercial, al adoptar decisiones importantes como el lanzamiento de productos, establecimiento de sucursales, realización de cambios operacionales y periódicamente a lo largo de la vida de la empresa.

#### 4.2.2 Integración del plan de acción

La integración es un proceso mediante el cual se asignan las responsabilidades y los compromisos de ejecutar las acciones orientadas a prevenir, mitigar y reparar las afectaciones o impactos de la actividad de la empresa sobre los derechos humanos, en los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa. Una estrategia de integración eficiente exige también que la empresa ejerza su influencia con la finalidad de mitigar el impacto que tienen sus relaciones comerciales en los derechos humanos. Es un deber de coherencia con su política operacional y por lo tanto lo recomendable es que la empresa no tenga relaciones comerciales con otras empresas u organizaciones involucradas en violaciones de derechos ya que esto supone un riesgo importante para la reputación de la empresa.

Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) que la empresa cause o contribuya a causar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de estas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

#### 4.2.3 Seguimiento del plan de acción

El seguimiento es verificar el cumplimiento y la eficacia de las medidas aplicadas con la fina-

lidad de prevenir, mitigar y reparar los impactos de la actividad de la empresa sobre los derechos humanos en general y sobre la igualdad, no discriminación e intimidad de las personas migrantes y sus familias en particular. Los mecanismos de reclamación a nivel operacional ofrecen una importante fuente de seguimiento a las empresas. Es importante destacar la importancia de incorporar el comportamiento responsable en relación con los derechos de los migrantes como un criterio a ser tomado en cuenta, por ejemplo, en las acciones de incentivos a la productividad, entre otras iniciativas de la empresa para promover distintos comportamientos.

#### 4.2.4 Comunicación de los resultados

Comunicar implica transparencia y rendición de cuentas. La comunicación en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa consiste en hacer saber a las partes interesadas cómo la empresa está cumpliendo sus compromisos con los derechos en general y con los derechos de igualdad y al trabajo de los migrantes en particular. La comunicación para ser eficaz debe contener la suficiente información con el interés de que permita evaluar si las medidas aplicadas para prevenir, mitigar o reparar los impactos son o no adecuadas y eficientes. En este sentido vale la pena destacar que las auditorías externas son altamente recomendables dado que mejoran el contenido y ofrecen mayor credibilidad a la información provista por la empresa. Las empresas con mayor riesgo de impactar negativamente los derechos humanos tienen el deber de comunicar oficialmente las medidas aplicadas.

#### 4.3 Reparación

Como principio jurídico general las empresas que han impactado o contribuido a impac-

tar negativamente en el disfrute de los derechos humanos se encuentran en el deber de reparar o contribuir a reparar la afectación producida. La reparación puede consistir en pedir disculpas, restitución, rehabilitación, garantías de no repetición y compensaciones económicas y no económicas.

### 5. La Responsabilidad Social Corporativa: su función objetiva y subjetiva

Durante muchos años las empresas sólo se concentraron en ganar dinero, ese era su objetivo principal (FREEMAN, 1994, p. 38). Hoy en día la sociedad les exige más que eso. En efecto, desde un punto de vista ético se les exige también que se preocupen por el bienestar de la sociedad en su ámbito de influencia (FREEMAN, 1994, p. 41). En otras palabras, se les pide que velen por que sus acciones no impacten negativamente en la sociedad y que aporten con su actividad al bienestar general. Esto ha sido interiorizado a nivel empresarial a través de la Responsabilidad Social Corporativa.

En teoría la RSC puede ser entendida desde dos puntos de vista: desde el concepto de la sostenibilidad y desde la Teoría de los “Grupos de Interés” (FREEMAN, 1994, p. 41). La sostenibilidad es una tendencia filosófica que ha influenciado la configuración de las políticas de RSC. Desde esta concepción si el objeto principal de una empresa consiste en aportar bienestar a la sociedad por medio de su actividad comercial, entonces esta empresa alcanzará el éxito. Las empresas pueden satisfacer las necesidades sociales a través de la provisión de bienes y servicios y al mismo tiempo generar ganancias. Otra forma en la cual las empresas comúnmente se acercan a la RSC es a través de la teoría de los grupos de interés. El objetivo de este enfoque consiste satisfacer las necesidades de cada grupo de interés que tenga la compañía.

Estos pueden ser los empleados, los clientes, los propietarios, socios y accionistas, suplidores, administradores y gerentes o la comunidad en general. Este es el enfoque más extendido.

Las estrategias de Responsabilidad Social han recibido críticas en su diseño y aplicación (RUIZ, 2011, pp. 27-65). En efecto, sectores críticos entienden que el objetivo central de una empresa debe seguir siendo la de generar beneficios económicos para sus propietarios, socios y accionistas. Desde la crítica se ha llegado a afirmar, incluso, que son las organizaciones no gubernamentales las únicas instituciones al margen del estado preocupadas por el bienestar social. Desde esta perspectiva se piensa que la RSC implica un gasto para la empresa y, consecuentemente, una reducción de sus beneficios que no se ven reincorporados (FREEMAN, 1994, 41).

Lo cierto es que la Responsabilidad Social tiene dos significaciones del ejercicio ético (ELANGO et. al., 2010) de los negocios: la ética organizacional (CADBURY, 1992: Párr. 4.29) y la ética individual<sup>4</sup>. El rol de la RSC como concepto rector de la ética de las organizaciones privadas consiste en prevenir acciones moralmente reprobables por parte de cualquier tipo de instituciones, dentro de las que encontramos a las empresas, que puedan dañar a la organización y debilitar a la sociedad y a los trabajadores (Institute for Business Ethics, 2014, p. 114). En este sentido se puede afirmar que las acciones de las organizaciones basadas en RSC no se limita a ser “el centro de reparación del capitalismo” sino, por el contrario, demanda un cambio sistemático y paulatino en las economías de mercado. En efecto, el objetivo de la RSC es

4 La ética Individual puede variar de persona a persona y entre culturas. Está influenciada por: i) las respuestas dadas en la infancia a los comportamientos de los adultos, ii) la influencia de los amigos iii) la experiencias en la vida adulta y iv) los valores morales personales. Para más información sobre la ética individual en el mundo de los negocios consultar

promover en las organizaciones actitudes basadas en la integridad de los empleados en todos los niveles de la organización pero también constituir una estructura organizacional ética y reglas claras.

“El hecho de que la concienciación del sector privado sobre sus impactos directos e indirectos en los derechos de los no nacionales sea todavía un objetivo denota que la relación de la RSC con la Migración Laboral Internacional está en pañales. Se requiere, entonces, profundizar en este objetivo con la finalidad de que los derechos de los no nacionales se erijan efectivamente como parte integral de la ética de las empresas privadas. ”

En concreto, con respecto a los no nacionales, algunas empresas especializadas en ofrecer servicios de RSC han identificado tres desafíos en lo relativo a los trabajadores no nacionales en el ámbito de las políticas de responsabilidad social: i) incrementar la conciencia del sector privado sobre las dimensiones y el impacto de la migración laboral sur-sur; ii) proveer asesoría realista a las empresas sobre cómo integrar mayor protección a los trabajadores no nacionales en su cadena de suministro; iii) estimular a las empresas a que apoyen el desarrollo de soluciones integrales para la protección de los trabajadores migrantes por medio del compromiso con grupos de interés claves y su participación en los diálogos sobre la migración laboral internacional (BSR, 2008: p. 4). El hecho de que la concienciación del sector privado sobre sus impactos directos e indirectos en los derechos de los no nacionales sea todavía un

objetivo denota que la relación de la RSC con la Migración Laboral Internacional está en pañales. Se requiere, entonces, profundizar en este objetivo con la finalidad de que los derechos de los no nacionales se erijan efectivamente como parte integral de la ética de las empresas privadas. De incorporarse así, desde el punto de vista de la teoría de los grupos de interés, los derechos humanos de los no nacionales pasarían a constituirse en componentes estructurales básicos de la actividad de la empresa.

Y es que en esta investigación se considera que en el seno de la actividad empresarial, la adopción de políticas y procedimientos de Responsabilidad Social Corporativa basada en los derechos humanos de los no nacionales cumple dos funciones: una función objetiva y una subjetiva. Esto ha de ser así, ya que: “Las actividades de las empresas tienen impacto no solo sobre sus accionistas, clientes y trabajadores, sino que afectan también a sus proveedores, a la comunidad en la que se asientan y a la administración pública en la cual está inmersa, por eso se les exige cada vez más un comportamiento responsable y ético pero sobre todo respetuoso con los Derechos Humanos.” (GARRIDO, 2013, p. 320)

En cuanto a la subjetividad de esta estrategia para la promoción de los derechos, es preciso señalar que una vez se adopta, permite garantizar con mayor facilidad posiciones subjetivas de sus grupos de interés y de los miembros de la comunidad en la que se asientan según sea expresado en su compromiso político. La incorporación de principios de responsabilidad social basados en derechos permite proyectar expectativas de respeto y garantía de las posiciones subjetivas que cada empresa comprometida con los derechos de los migrantes reconozca a sus grupos de interés. Por ejemplo, una empresa establecida en las cercanías

de una comunidad indígena si establece mecanismos de reclamación directos a los que puedan acceder los miembros de la comunidad para expresar sus quejas o comentarios, está reconociendo prerrogativas a los miembros de la comunidad que más adelante debe mantener y tomar en cuenta en actuaciones futuras.

Asimismo, tal como los derechos humanos en las Constituciones Políticas occidentales surten un efecto de irradiación sobre todas las normas inferiores de modo que todo acto o decisión jurídica debe ser coherente con el sistema de valores que implantan los derechos en el accionar público, la Política de Responsabilidad Social debe también irradiar la actuación general de las empresas. Es preciso que antes de adoptar decisiones importantes, antes de realizar nuevos emprendimientos empresariales o relaciones comerciales y periódicamente a lo largo de toda la vida de la empresa se evalúe la conformidad de las acciones aplicadas con la política de responsabilidad social.

## 6. Conclusiones

Los derechos humanos tienen eficacia directa en las relaciones entre particulares. A pesar de ello, se constatan recurrentes violaciones debido a prácticas estandarizadas enmarcadas en el proceso de globalización económica que exige el constante abaratamiento de costos y la maximización de beneficios. Esto trae consigo la contratación por parte de empresas privadas de mano de obra migrante. La mano de obra migrante es requerida pero a la vez maltratada, de conformidad con los casos expuestos en el presente estudio. Sus derechos laborales son restringidos injustificadamente, se les amenaza con la deportación, se les impide formar parte de sindicatos obreros etc.

Estas circunstancias constatadas requieren

la puesta en marcha de acciones inmediatas tendientes a mitigar estas prácticas ya interiorizadas como normales en muchos contextos. Una estrategia identificada en este sentido ha sido la Responsabilidad Social Corporativa. Para aquellas empresas que operan en contextos sociales donde la protección de los derechos es nula, la responsabilidad social puede ser usada para ir más allá de las leyes migratorias nacionales y reconocer y proteger la igualdad y la no discriminación de las personas no nacionales, principalmente aquellas que no cuenten con la documentación que acredite su presencia legal en el Estado bajo cuya jurisdicción trabaja.

Muchos autores entienden necesario la conformación de un tratado internacional en materia de empresas y derechos humanos. También ha sido sugerido así por un grupo de estados receptores de inversión transnacional (Ecuador, Cuba, Bolivia entre otros) en la Asamblea General de Naciones Unidas. El problema surge en su articulación jurídica debido a que las empresas transnacionales carecen de subjetividad internacional. Sin embargo en lo concerniente al impacto de la actividad empresarial en los derechos laborales de los migrantes ya la comunidad internacional cuenta con instrumentos jurídicos que tipifican los delitos que les afectan en lo relativo a su traslado ilícito hacia sus países de destino. El verdadero desafío consiste, entonces, en la realización y el cumplimiento de lo establecido por la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Transnacional Organizada, el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, que la complementa y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familias.

Las prácticas abordadas en este trabajo, más allá de constituir solamente delitos internaciona-

les, al tenor del Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, son contrarias a la teoría misma de los derechos humanos que estatuyen como pilares de los derechos la libertad y la igualdad entre todas las personas sin que medie la nacionalidad como razón para la restricción de los derechos laborales.

Conforme destacan los informes de la UNIAP los derechos laborales de las personas no nacionales no se encuentran protegidos en las legislaciones de Camboya, Malasia y Tailandia. Sin embargo se determinó que la aplicación de responsabilidad extendida en la cadena de suministro en las estrategias de Responsabilidad Social Corporativa se erige como una herramienta imprescindible para proteger los derechos de los no nacionales mientras no exista una legislación local que eficazmente proteja los derechos de los no nacionales.

No puede subestimarse el valor de las estrategias de RSC en el combate de la esclavitud. La aplicación de prácticas de debida diligencia orientadas a la satisfacción de los derechos humanos impide la negociación con empresas involucradas en actividades delictivas. Así lo establecen los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas que bien pueden servir de base para el diseño de las políticas empresariales de responsabilidad social. En este sentido la RSC se convierte en una herramienta indispensable siempre que se ejecute orientada a la satisfacción de los derechos allí donde esto implique ir más allá de la ley, como en los casos abordados, por ejemplo.

## 7. Referencias

### A. Doctrina

ASUNSOLO, C. (2014) Empresas multinacionales y derechos humanos en el contexto de globalización: claves sobre la cuestión. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid.

Business for Social Responsibility. (2008) "International Labour Migration: A responsible role for business." Copenhagen.

BSR. (2008) International Labour Migration: A responsible role for business. Copenhagen.

CADBURY, A. (1992). "Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance" The Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance and Gee and Co. Ltd. London. Párr. 4.29

ELANGO B., PAUL K., K. KUNDU, PAUDEL K. (2010) "Organizational Ethics, Individual Ethics, and Ethical Intentions in International Decision-Making". *Journal of Business Ethics*. 97(4): pp. 543-561

Environmental Justice Foundation. (2015) Thailand's seafood slaves: Human trafficking, slavery and murder in Katang's fishing industry. London. Humanity United. Pp. 36-38

FERNÁNDEZ, C., (2013) El Derecho internacional de los derechos humanos en perspectiva histórica, Thomson-Reuters, Madrid, p. 223.

FERRAJOLI, L. (2011), Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional. Editorial Trotta, Madrid. Pp. 104-109.

FREEMAN, E. (1994). "Stakeholders Theory of the Modern Corporation." *General Issues of Business Ethics*. 1(1): pp. 1-16

ness Ethics. Oxford: Oxford University Press. Pp. 38-48.

GARRIDO SUÁREZ, H. (2013). "Empresa y Derechos Humanos: Un problema del siglo XX". Historia de los Derechos Humanos. Coord. Gregorio Peces Barba Martínez. Universidad Carlos III, Dykinson, Vol. 3 Tomo IV. (Pp. 317-344)

GSI (2016). Global Slavery Index 2016. The Mindereroo Foundation Pty Ltd. Australia. P. 24 Disponible en: <http://assets.globalslaveryindex.org/downloads/GSI-2016-Full-Report.pdf> (última consulta el 07 de abril 2017)

Institute of Business Ethics. (2014). Corporate Social Responsibility. St. Gallen University. Estocolmo.

LUCAS, J. de (2014, 17 de diciembre) Una entrevista con Javier de Lucas. Disponible en: <http://joribecastillo.blogspot.com.es/2014/12/globalizacion-migracion-y-estado.html>

MARTÍN ORTEGA, Olga. (2008) "Las Empresas Multinacionales y Derechos Humanos en Derecho Internacional", editorial Bosch Internacional, Barcelona.

OCDE. (2013) Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Paris, OECD Publishing.

OIM (2014) La migración sur-sur: asociarse de manera estratégica en pos del desarrollo. Diálogo Internacional sobre la Migración en 2014 Movilidad humana y desarrollo: Tendencias emergentes y nuevas oportunidades para establecer alianzas Taller intermedio • 24 y 25 de marzo de 2014. Puede consultarse en: [ground-paper-es.pdf](http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/What-We-Do/idm/workshops/South-South-Migration-2014/Back-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

OPESKIN, B. PERRACHOUD, R. REDPATH-CROSS, J. (2012). Foundations of International Migration Law. Cambridge, OIM Publishing.

ONU, (2011) Resolución 17/31 GE 11-12193 Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas "Proteger, respetar y remediar." ONU. (2001) Declaración de la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. "Declaración Durban". Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. PP. 5-48. ONU. (1983) Borrador del Código de Conducta de Naciones Unidas para Empresas Transnacionales

ONU. (2003) Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2

PNUD.. (2009) "Reporte de Desarrollo Humano." Overcoming barriers: Human Mobility and Development. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Pp. 26-41

PÉREZ, T. (2009) Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Cádiz.

RUIZ, M. (2011). "Un apunte crítico de la Responsabilidad Social Corporativa". REDUR 9. (Pp. 27-65)

UNIAP. (2011). Recruitment Agencies and the Employment of Cambodian Domestic Workers in

Malaysia. UNIAP. Bangkok. 19-49.

UNIAP. (2009) Exploitation of Cambodian Men at Sea: Facts about the trafficking of Cambodian men onto Thai fishing boats. UNIAP. Bangkok. PP. 1-8.

WEISSBRODT, D. (2008). The Human Rights of non-citizens. Oxford: Oxford University Press.

## **B. Jurisprudencia**

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas vs. República Dominicana. Sentencia de 28 de agosto de 2014 (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas), párr. 245; pp. 68-80.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de las comunidades afrodescendientes desplazadas de la cuenca del río caicara (operación génesis) vs. Colombia. Sentencia de 20 de noviembre de 2013 (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas) pp. 29-75.

## **C. Legislación**

OIT. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, 3ª edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Organización de las Naciones Unidas. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, 2004. Art. 3.A

Comisión Europea. 2002. Libro Verde de la Responsabilidad Social. DO C 86