



# DEL PACTO MUNDIAL AL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LOS DERECHOS HUMANOS

*María Prandi*

Business and Human Rights (BHR)

## Resumen

Nos encontramos actualmente en un momento de paradoja que debería, en teoría, llevarnos a un cambio de paradigma o de plano de pensamiento personal y de actuación mucho más avanzados. Nunca antes en la historia de la humanidad habían existido tantos manuales, guías, directrices y conferencias sobre empresa y derechos humanos. Sin embargo, ello no impide que a escala global, algunas empresas sigan presentando serias incongruencias entre sus estrategias de negocio y el relato de sus políticas de derechos humanos. Parece como si no tuviéramos la capacidad real de «dominar» a las personas, procesos o relaciones que obstaculizan en algún punto de su actividad su compromiso con el respeto de los derechos humanos.

## Abstract

*We are currently confronted with a paradox which should, in theory, lead us to a change to a much more advanced paradigm or plane of personal thought and action. Never before in the history of humanity have there been so many handbooks, guides, guidelines and lectures on business and human rights. However, at global level, this does not prevent some businesses continuing to show serious incoherences between their business strategies and the story told by their human rights policies. It seems as if we have never been really capable of «dominating» the people, processes or relationships that, at some point in their activity, stand in the way of their commitment to respecting human rights.*

«Nada puede detener a una idea a la que le ha llegado su hora».

*Victor Hugo*

## 1. Introducción

A finales del año 2014 la Red Española del Pacto Mundial celebrará su décimo aniversario. Este dato no es fútil, sino que refleja la importancia de una cuestión que para muchos parecía menor hace una década, cuando este tema apenas empezaba a impregnar las agendas de gobiernos, empresas y ONG en un contexto de crecientes escándalos reputacionales por doquier. Desde entonces lo que ha sucedido realmente y, a pesar de los malos augurios de algunos o de la desafección de otros, es que esta cuestión ha llegado para quedarse. Y es necesario mencionar, además, que esta cuestión ha pasado de la «banda estrecha» a la «banda ancha» con cada vez más temas que gestionar y con una velocidad más elevada de circulación de la información a escala mundial. Así, cuestiones que parecían lejanas y desvinculadas de nuestro mundo cotidiano forman ahora parte de nuestras preocupaciones como consumidores o influyen en la manera cómo las empresas gestionan su cadena de suministro.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas nace hace relativamente poco tiempo pero su gran logro, y quizás su objetivo primario haya sido el de democratizar la percepción que tenían las empresas acerca de sus responsabilidades en relación a sus impactos en los derechos humanos. En este sentido hay que considerarlo, no como un fin en sí mismo, sino como un medio que ha tenido un éxito significativo en la difusión de esta cuestión entre las empresas, pero que ha denostado cierto fracaso en relación a la cuestión de la implementación. Efectivamente, se ha criticado a menudo su carácter voluntario y una evidente falta de control sobre su implementación real, habiendo cumplido, sin embargo, su función de acercar esta cuestión a una gran mayoría de empresas en los cinco continentes. Sin el Pacto Mundial seguramente un gran número de empresas hubiera quedado desligado de una agenda liderada principalmente por ONG (internacionales y locales), movidas por la necesidad de restablecer situaciones de injusticia y agravios, a menudo graves, provocados por compañías de diversos sectores.

Es solo años más tarde, y tras la aprobación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, «Principios Rectores») en junio de 2011, cuando surge la oportunidad de sentar de nuevo a la mesa a uno de los grandes actores incomprensiblemente ausente del escenario pero con responsabilidades ineludibles en este terreno: los gobiernos. Es mediante esta iniciativa, respaldada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, cuando parece que se restablece, al menos de manera formal, el deber de proteger a los ciudadanos por parte de los Estados en relación a abusos de este tipo y un cierto marco de gobernanza internacional en torno a esta cuestión. Este cambio de perspectiva no es menor y su relevancia política se ha plasmado recientemente en la aprobación de planes nacionales o estrategias nacionales de empresa y derechos humanos en varios rincones del planeta.

Esta vocación de los Estados de retomar la batuta se refleja definitivamente en la votación de una resolución del Consejo de Derechos Humanos el 24 de junio de 2014 en la que se aprueba la creación de un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, cuyo mandato será el de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para reglamentar, en el derecho internacional de derecho de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. En definitiva, esta resolución vuelve a poner cuentas sobre la mesa una vieja, pero siempre presente, aspiración, centrada en la necesidad de establecer, en el marco de Naciones Unidas, un tratado vinculante que regule los impactos de las empresas en los derechos humanos a escala internacional.

En todo caso, la complejidad de esta cuestión requiere, sin duda alguna, de respuestas a su vez complejas y complementarias capaces de articularse en un todo interconectado que informe, prevenga, gestione y sancione acerca de la gran diversidad de impactos y responsabilidades que nos tocan a todos y cada uno de los actores involucrados. Veamos a continuación cuál ha sido la evolución de esta cuestión en los últimos años, los hitos y las carencias que emergen de un proceso en co-construcción que no ha hecho más que empezar, pero cuyas bases se consolidan día tras día.

## 2. Pacto Mundial: ¿el principio de un cambio de paradigma?

La cuestión de los impactos de las empresas en los derechos humanos y la necesidad de regular dichos impactos tiene ya un largo recorrido en el seno de Naciones Unidas. Uno de los primeros órganos creados en este sentido fue la Comisión de Empresas Transnacionales, creada por el ECOSOC por resolución 1913 (LVII) en diciembre de 1974. Estaba compuesta por 48 Estados miembros y se dio como tareas prioritarias investigar las actividades de las empresas transnacionales y elaborar un Código de Conducta sobre las sociedades transnacionales, que nunca se aprobaría.

El ECOSOC creó también en 1974 por resolución 1908(LVII) el Centro de Empresas Transnacionales, organismo autónomo dentro de la Secretaría de la ONU, que funcionó como secretaria de la Comisión de Empresas Transnacionales. En 1993, el secretario general de la ONU decidió transformar el Centro de Empresas Transnacionales en una División de Sociedades Transnacionales y de Inversiones Internacionales en el seno de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (CNUCED). Por su parte, por resolución 1994/1 del 14 de julio de 1994, el Consejo Económico y Social decidió convertir la Comisión de Empresas Transnacionales en una Comisión del Consejo de Comercio y Desarrollo de la CNUCED que debería ocuparse, únicamente, de la contribución de las empresas transnacionales al crecimiento y al desarrollo.

Estos reveses culminan en la última década con el rechazo del Consejo de Derechos Humanos a las *Normas de Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las Empresas Transnacionales*. Estas Normas no recabaron suficientes apoyos entre los gobiernos encargados de refrendar su aprobación y, por presiones de diversas empresas y organizaciones empresariales, fueron rechazadas como un instrumento válido para regular esta cuestión desde las Naciones Unidas.

Tras estos intentos fallidos nace finalmente el Pacto Mundial de las Naciones Unidas<sup>1</sup> que insta a las empresas a respetar 10 principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción. Esta iniciativa tiene vocación universal y sus principios se derivan de instrumentos internacionales con legitimidad internacional tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. El Pacto Mundial, con más 10.000 entidades firmantes en más de 130 países, pide así a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción mediante un ejercicio voluntario.

Tras esta breve introducción, veamos a continuación, y ahora que la perspectiva histórica nos lo permite, cuáles han sido las principales aportaciones que, a nuestro parecer, ha conllevado la existencia del Pacto Mundial en este terreno así como las principales deficiencias de una iniciativa con unas determinadas características y manera de hacer en su momento innovadora.

<sup>1</sup> <http://www.unglobalcompact.org/>.

En primer lugar, es importante resaltar que un gran logro del Pacto Mundial ha sido, sin duda, el trasladar los derechos humanos a la agenda empresarial cuando este tema había sido tradicionalmente relegado a la esfera de los Estados. Efectivamente, con el Pacto Mundial, Naciones Unidas interpela directamente a las empresas, otorgándoles responsabilidades respecto de su comportamiento en relación a los derechos humanos, superando la visión jurídica tradicional según la cual los Estados son los únicos responsables de violaciones a los derechos humanos. En el ámbito académico, es a partir de las aportaciones de la teoría transnacional (o de la interdependencia global) y de la teoría de la dependencia cuando entran en la esfera internacional una multitud de actores no estatales y, entre ellos, las empresas. En el marco de estas teorías, las empresas son actores con relaciones de cooperación o confrontación con los gobiernos. Se empieza así a abrir la puerta al estudio de la *low politic*, que contrastando con los estudios de la *high politic* (paz, seguridad y conflictos), toma en consideración factores económicos y sociales de las Relaciones Internacionales, además de los puramente políticos. Es precisamente, este cambio de foco en el análisis el que lleva a los teóricos a incluir a los actores privados en la escena internacional manteniéndolos, sin embargo todavía, en un plano secundario. Posteriormente, en los noventa, las investigaciones sobre el papel de las empresas se centraron en la teoría de los regímenes internacionales. En este sentido, esta teoría da cabida a que las empresas, y sus respectivas políticas de *responsabilidad social empresarial* (RSE), complementen el régimen internacional de los derechos humanos a partir de la perspectiva privada convirtiéndolos en regímenes híbridos público-privados. Esta cuestión que puede parecer menor se sitúa, sin embargo, en el epicentro del cambio de paradigma que intentamos aquí desgranar.

En segundo lugar, el Pacto Mundial consigue cambiar, en el imaginario colectivo, la percepción de que las empresas únicamente tienen capacidad de influencia, positiva o negativa, en los derechos laborales. El Pacto Mundial rompe así con esta percepción estableciendo que el impacto de la empresa en los derechos humanos no se circunscribe únicamente a los derechos laborales, sino que esta puede tener impactos de diversa índole en un conjunto más amplio de derechos llamados de primera (civiles y políticos), segunda (económicos, sociales y culturales) e, incluso, de tercera generación (medio ambiente, paz). Se hace así patente, por ejemplo, que puede influir negativamente en el *derecho a la alimentación* de las comunidades locales en las que opera, si no desarrolla una política medioambiental adecuada que preserve de la contaminación el agua potable o los recursos alimentarios de que se nutre esta comunidad. De la misma manera, puede impactar en los *derechos civiles y políticos* de los ciudadanos, si permite determinadas prácticas abusivas que conlleven malos tratos, persecución o intimidaciones por parte de servicios de seguridad, públicos o privados. Puede igualmente facilitar la explotación laboral infantil en determinados países, si no remunera con salarios dignos o precariza el trabajo de los padres y las madres de familia que subcontrata en su cadena de suministro. Y puede finalmente alimentar un conflicto armado cuando los grupos enfrentados utilizan el comercio de recursos naturales para perpetuar la compra de armamento como está ocurriendo en el este de la República Democrática del Congo.

Finalmente, cabe señalar que el Pacto Mundial introduce en la agenda empresarial la cuestión de la «complicidad» en abusos a los derechos humanos por parte de empresas. Según esta iniciativa, el término complicidad se refiere a «estar implicado en algún caso de abuso de los derechos humanos que empresas, gobiernos u otro tipo de entidades estén llevando a cabo». El Pacto Mundial, a diferencia de lo que posteriormente describen los Principios Rectores, establece que la complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

- a) Por una parte se puede dar la *complicidad directa* que tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con una empresa u otro tipo de entidad en la vulneración de los derechos humanos. (Por ejemplo una empresa que colabora en el desplazamiento forzoso de poblaciones en circunstancias derivadas de la actividad de su negocio.)
- b) Por otro lado puede surgir la *complicidad por beneficio indirecto* que sugiere que una empresa se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos. (Por ejemplo, son a menudo citados en este contexto los abusos cometidos por los cuerpos de seguridad.)
- c) Otro tipo de complicidad sería la *complicidad silenciada* que describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país. (Por ejemplo, la pasividad o aceptación por parte de las empresas de prácticas de discriminación sistemática en las leyes de contratación aplicadas a grupos concretos discriminados por raza o sexo.)

El tema de complicidad no es menor, porque es el que ha centrado parte de la actividad legal contra las empresas en los últimos años. El primero de estos casos fue, sin duda, el del juicio a Royal Dutch Shell por su presunta complicidad en la muerte del escritor nigeriano Ken Saro-Wiwa y ocho activistas más en 1995 tras la celebración de un juicio sin garantías orquestado por la Junta Militar de este país. Este fue un juicio esperado durante más de una década por los familiares de las víctimas, que encarnaba también un importante punto de inflexión jurídico acerca de dos aspectos especialmente relevantes: la posibilidad de que las empresas puedan ser juzgadas por complicidad en abusos a los derechos humanos cometidos en cualquier lugar del mundo y, otro aspecto más importante aún, la confirmación de que las empresas se hallan cada vez más enfrentadas a demandas legales por este tipo de cuestiones, especialmente en los Estados Unidos bajo el paraguas de la *Alien Tort Claims Act*. La historia reciente de este tipo de juicios nos demuestra, sin embargo, que en los casos más emblemáticos se ha alcanzado (como también ocurrió con la demanda interpuesta a Total por complicidad en violaciones a los derechos humanos en Myanmar) un acuerdo económico con los denunciantes. Se imposibilita así la posibilidad de sentar jurisprudencia en torno a una cuestión especialmente relevante para las empresas, grandes y pequeñas, que operan a escala global en contextos a menudo de tensión, represión o conflicto.

Otro ejemplo en este sentido fue el reportaje publicado por el *New York Times*, en el que se exponía una presunta connivencia de Microsoft con la intensa política represiva de las autoridades rusas hacia periodistas y ONG ambientalistas y de derechos humanos tomando como excusa la lucha contra la piratería<sup>2</sup>. La sospecha de que abogados rusos de la empresa hubieran apoyado directamente algunas de las demandas contra estas personas, contrariamente a lo que establece la política de la empresa, y que esta hiciera oídos sordos a las peticiones de los activistas muestra, cuanto menos, una falta de claridad respecto a estos temas en la estrategia de derechos humanos de la empresa en zonas de alto riesgo.

Este caso me trae curiosamente también a la memoria las leyes de Newton. La mecánica de Newton describe el movimiento de los objetos a partir de unos conceptos, la masa y la fuerza, y de tres leyes básicas que los relacionan con la posición, la velocidad y la aceleración. Desde esta perspectiva newtoniana, la posición de Microsoft fue, de entrada, negar cualquier vínculo con la política de Estado que hostigaba a periodistas y ONG de este país desde hace años. De acuerdo con la ley de la velocidad, tras la publicación del reportaje se apresuró, a anunciar que encargaría una investigación independiente que sacara a la luz respecto a qué y cuándo pudo haberse convertido en cómplice de estos abusos con el objetivo de establecer responsabilidades internamente. Finalmente, y respondiendo a la ley de la aceleración, anunció que su licencia pasaba a ser gratuita de manera automática y unilateral para las ONG presentes en Rusia hasta el año 2012 y que, además, crearía su propia organización para proporcionarles asistencia legal. (Esta iniciativa refuerza, de hecho, un programa a través del cual la empresa afirmaba haber distribuido diversos programas a más de 42.000 ONG de 30 países por un valor de mercado de 300 millones de euros.)

En definitiva, se puede considerar aquí el Pacto Mundial como la punta de lanza que ha permitido empezar a situar este tema en la agenda de las empresas de una manera que no provocara la oposición frontal de las empresas, pero sentara las bases de futuros desarrollos en torno a cuestiones centrales. En cierta medida y, a pesar de su carácter voluntario, ha permitido preparar el terreno para iniciativas a nivel nacional o multi-actor, mucho más ambiciosas que no hubieran podido fructificar si antes no hubiera habido un Pacto Mundial que allanara el camino.

### 3. Los Principios Rectores: cuando los gobiernos se sientan a la mesa

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas respaldó unánimemente los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (en adelante, Principios Rectores) en su resolución 17/4 (A/HRC/17/31)<sup>3</sup>. Los Principios Rectores fueron elaborados por el representante especial del secretario general de Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, y se basan en una investigación exhaustiva y en consultas realizadas con representantes

<sup>2</sup> [http://www.nytimes.com/2010/09/12/world/europe/12raids.html?pagewanted=all&\\_r=0](http://www.nytimes.com/2010/09/12/world/europe/12raids.html?pagewanted=all&_r=0).

<sup>3</sup> [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf).

de gobiernos, empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, y personas expertas de todos los continentes.

Los Principios Rectores aclaran y concretan los tres pilares del Marco de Naciones Unidas «proteger, respetar y remediar» (en adelante, «Marco»), un marco conceptual que fue respaldado en el año 2008 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Estos pilares son:

1. La obligación del Estado de proteger de abusos a los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas;
2. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos; y
3. Un mayor acceso a la reparación, judicial y extrajudicial, por parte de las víctimas.

Desde los inicios del proceso de globalización, en el que las empresas han segmentado sus procesos productivos en países con diferentes niveles de protección de los derechos humanos, ha resultado evidente la necesidad de regular los impactos de las empresas en los derechos humanos. En este sentido, el debate entre defensores de mecanismos voluntarios o de otros, jurídicamente vinculantes, ha sido intenso. La propuesta de Ruggie, que toma en cuenta los dos principales actores con responsabilidades en este ámbito, plantea abordar esta cuestión desde una organización multilateral como Naciones Unidas, atribuyendo principalmente responsabilidades a los Estados y a las empresas transnacionales en un nuevo marco para la gobernanza internacional. Recupera así una visión que combina el estado-centrismo del sistema de Naciones Unidas con la asignación de responsabilidades en derechos humanos a agentes transnacionales como ya se ha comentado.

Naciones Unidas establece, por lo tanto, con estos Principios Rectores un marco sobre los roles respectivos de las empresas y de los gobiernos con el objetivo de que contribuyan a asegurar que estas respetan los derechos humanos en sus propias operaciones y, novedosamente, incluye también las operaciones que se producen a través de sus relaciones comerciales.

Como ya se ha mencionado, hasta la fecha no se había logrado establecer un marco de gobernanza a nivel global en este ámbito, cuyo objetivo fuera la mitigación de los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos. La realidad de la globalización en la que numerosos Estados no cumplen con la obligación de proteger a sus ciudadanos de abusos por parte de agentes privados, llevaba, según Ruggie, a la necesidad de otorgar a estos una serie de responsabilidades en su área de influencia.

Tal y como establece el Marco, estos Principios Rectores, que recogen el derecho internacional vigente, se han enunciado para todos los Estados y para todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación (interior o exterior), titularidad y estructura, ya sea del sector público o privado empresarial.

No cabe duda de que en el transcurso de estos tres años desde su aprobación, los Principios Rectores se han convertido en el referente internacional para la cuestión de empresa

y derechos humanos. Desde su respaldo internacional han jugado un papel relevante en el desarrollo de estándares similares de otras organizaciones internacionales y regionales, conduciendo así a la convergencia internacional de los requisitos y mecanismos que establecen. Así, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores se refleja en las Líneas Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en el capítulo de las Directrices sobre la Responsabilidad Social de la Organización Internacional de Normalización (ISO 26000), y en el Marco de Sostenibilidad y Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (parte del Grupo del Banco Mundial). La Unión Europea, por su parte, también los ha hecho suyos en la Comunicación de la Comisión Europea de Octubre de 2011 al instar a los Estados miembros a desarrollar un plan nacional de implementación de los Principios Rectores<sup>4</sup>.

En este sentido es importante reiterar que John Ruggie hizo un *by-pass* a los que históricamente defendían un instrumento vinculante para la regulación de las empresas trasladando hábilmente el debate en torno a esta cuestión del ámbito jurídico al de la ciencia política y de las relaciones internacionales. Es necesario comentar que John Ruggie ha sido un influyente teórico en el ámbito de las relaciones internacionales y muchos de sus artículos han marcado hitos en el desarrollo de la disciplina. Su adscripción a una corriente teórica no es, sin embargo, del todo clara y la diversidad y enfoque de sus aportaciones le han valido un amplio abanico de calificativos. Ruggie ha sido descrito por algunos autores como un sofisticado neorrealista, como una figura clave de la tradición liberal o, incluso, como un postestructuralista. Otros académicos no han dudado en catalogarlo como liberal postmodernista o realista postsoberano resaltándose, habitualmente, el carácter innovador y precursor de sus trabajos.

Tras publicarse su libro *Constructing the World Polity: Essays on International Institutionalization*, Ruggie pasó a convertirse en asesor del entonces secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan centrando su actividad en el diseño de una estrategia, en el sistema de Naciones Unidas, que utilizara el potencial de las empresas para contribuir a la gobernanza global de los derechos humanos y del desarrollo<sup>5</sup>. El propio Ruggie afirma que esta fase de liderazgo creativo en una organización internacional consistió en una experiencia de «constructivismo social en acción» (introducción). Kofi Annan le encargó en el año 2000 la creación del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Posteriormente, con los Principios Rectores, John Ruggie evoluciona hacia un instrumento más elaborado cuya gran novedad consiste en sentar a la mesa a los gobiernos no, mediante un instrumento vinculante como era de esperar, sino a través de un mecanismo de carácter voluntario. De esta manera, vuelve a poner en el foco la obligación de los Estados de establecer mecanismos que protejan a los ciudadanos de cualquier tipo de abuso en este terreno, aunque sea bajo el paraguas de un mecanismo voluntario.

<sup>4</sup> COMISIÓN EUROPEA, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, COM(2011) 681 final, Bruselas, 25.10.2011 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

<sup>5</sup> RUGGIE, J. (1998): *Constructing the World Polity: Essays on International Institutionalisation (New International Relations)*. Routledge.

John Ruggie ha expresado en múltiples ocasiones cómo los Principios Rectores pretenden dar una respuesta a los retos que plantean los impactos de las empresas en los derechos humanos desde la gobernanza mundial, evitando así los largos y complicados debates jurídicos que se dilatan excesivamente en el tiempo en el sistema de las Naciones Unidas. Él y su equipo de asesores consiguieron arrancar así un consenso en el Consejo de Derechos Humanos con relación a unas reglas de funcionamiento mínimas, que pretenden prevenir, mitigar y reparar los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos. Sin embargo y como muy bien explica desde el pragmatismo John Ruggie en su último libro *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*<sup>6</sup> es sumamente importante el tercer pilar basado en la reparación, ya que no se puede garantizar que las empresas y los gobiernos cumplan de manera fehaciente con sus respectivas obligaciones. Incorpora, por lo tanto, este tercer pilar ante la evidencia de los posibles fallos en los dos primeros mecanismos.

Este marco no está, sin embargo, exento de numerosas críticas por parte de ONG muy relevantes a nivel internacional que consideran claramente insuficiente este mecanismo voluntario y abogan por el establecimiento de una convención internacional con carácter vinculante que, como veremos más adelante, ya se está configurando actualmente como una alternativa viable.

### 3.1. El Grupo de Trabajo o cómo aterrizar los Principios Rectores

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos es, actualmente, el órgano de Naciones Unidas encargado de implementar, generar debates y aprendizajes dirigidos tanto a los Estados como a las empresas en relación a la aplicación de los Principios Rectores. También está en su punto de mira la escucha de la sociedad civil que cuenta ahora con los Principios Rectores para reclamar una conducta más responsable a las empresas en cualquier país del mundo. El gran reto ahora es, sin embargo, el de «aterrizar» estos principios de manera a trasladar su aplicación tanto a medidas voluntarias como vinculantes en todas las esferas y niveles de trabajo.

Estamos, por lo tanto, en los primeros años de gestación de algo que va a tener presumiblemente un largo recorrido en la conceptualización y la concreción de la responsabilidad de los Estados y de las empresas respecto de este tema. A partir de ahora ya no hay marcha atrás y este nuevo marco de *soft law* es el que parece que va a imperar en las políticas y las prácticas de todas las organizaciones a nivel internacional hasta que se desarrolle el anunciado Tratado. Los Principios Rectores son hoy en día el referente internacional en la materia con un relevante respaldo a nivel internacional. Veamos a continuación por qué.

- Los Principios Rectores empiezan a ocupar un espacio en las agendas de las empresas como el nuevo eje en el que hay que trabajar no solo a nivel de política, sino, y sobre todo, de gestión cotidiana de los retos empresariales en esta materia. Algunas empresas los están incorporando a sus sistemas de gestión, especialmente en lo que a

<sup>6</sup> RUGGIE, J. (2013): *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. Norton.

mecanismos de queja y reparación se refiere aunque evaluar su implementación real es todavía extremadamente difícil de calibrar.

- Los gobiernos de países pertenecientes a distintos continentes como Yemen, Italia, Colombia, España o Suiza están avanzando en este tema a través de la elaboración de Planes Nacionales de implementación de los Principios Rectores lo que demuestra la existencia de cierta voluntad política de los gobiernos de avanzar en este terreno. Reino Unido y Países Bajos fueron los primeros países en adoptar una estrategia en este sentido en Septiembre de 2013 y principios de 2014 respectivamente pero Noruega o España serán seguramente en el año 2014 otros países que también aprobarán estrategias y planes en este mismo sentido.
- Otro apoyo importante a este marco lo constituyen las instituciones financieras internacionales que están empezando a incorporar lentamente los Principios Rectores como parte de sus criterios de exclusión y elegibilidad. En los próximos años, la Corporación Financiera Internacional (CFI), el Banco Mundial (BM) y los fondos de pensiones públicos y privados, van a tomar progresivamente como referencia estos principios.
- Las organizaciones regionales y multilaterales se están alineando progresivamente también con el marco de los Principios Rectores. En este sentido, la Unión Europea recoge en su definición de responsabilidad social empresarial los planteamientos de los Principios Rectores al indicar que es necesario prevenir y mitigar los impactos negativos de las actividades de las empresas. La Unión Europea está también pendiente de aprobar la Directiva del Consejo relativa a transparencia sobre información no financiera que modifica las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE que obligará a las empresas de más de 500 empleados (número medio durante el ejercicio) y que, a su vez superen, un determinado umbral económico (20 millones de euros de total del balance o bien 40 millones de euros de volumen) a informar en el informe de gestión, al menos, sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el cohecho<sup>7</sup>. En todo caso, este tipo de organizaciones pueden ser motores o obstáculos reales para el avance de esta cuestión a nivel regional tal y como señalaba recientemente el Grupo de Trabajo en una reunión en Ginebra.
- Otra tendencia, yo creo que inesperada de los Principios Rectores, es la de haber generado legislaciones vinculantes en determinados países o regiones a partir de este marco voluntario. Este es el caso, por ejemplo, de la *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* de la OCDE que algunos gobiernos de la región de los Grandes Lagos han convertido en obligatoria para las empresas con operaciones en esta región<sup>8</sup>. Estos desarrollos recogen, de hecho, la

<sup>7</sup> Según un reciente estudio de EY, el 89 % de los inversores señala que la información de desempeño no financiero jugó un papel fundamental, al menos una vez, en su toma de decisiones en los últimos 12 meses. El 70 % de las empresas de los mercados emergentes utilizan con frecuencia esta información comparado con el 40 % en mercados desarrollados. Más información en: <http://www.ey.com/GL/en/Newsroom/News-releases/News-orgs-risk-losing-investment-due-to-lack-of-info-disclosure>.

<sup>8</sup> <http://www.oecd.org/ft/daff/inv/mne/mining.htm>.

tendencia general a que poco a poco se legislen de manera vinculante cuestiones muy concretas y prioritarias de empresa y derechos humanos como ha sido por ejemplo el caso de la *Dodd-Frank Act* en los Estados Unidos o de la *Bribery Act* en el Reino Unido.

Sin embargo, la adopción de los Principios Rectores presenta también numerosos retos en la mayoría de países y escenarios. Veamos algunos de ellos a continuación.

Una cuestión relevante es que sería imprescindible ir cerrando, poco a poco, la brecha existente entre las empresas globales y las pymes, que se encuentran todavía muy alejadas en este terreno, mediante estrategias de sensibilización y formación, dirigidas no solo a estas sino también a las organizaciones que las representan. Así lo demuestra mi experiencia tras haber participado como asistencia técnica en la elaboración del plan nacional español. Es necesaria, igualmente, la articulación de herramientas, mecanismos, procesos de gestión a nivel sectorial de manera a optimizar los recursos y resultados esperados, sobretodo, en relación a las pymes. Los Principios Rectores no serán si no se trabaja en su universalización.

También sería recomendable la creación de espacios de diálogo multi-actor en los que participen las empresas, la administración y la sociedad civil para avanzar de manera coordinada en relación a temas prioritarios basados en las pertinentes consultas a las partes afectadas y en estudios de materialidad. No deberíamos olvidar tampoco la necesidad de pedagogía y aprendizaje de muchos de los actores implicados para que estos puedan compartir un lenguaje y visión comunes basados en estándares internacionales de derechos humanos. El diálogo y la co-construcción son indispensables para el avance y el empoderamiento de las partes interesadas en relación a la implementación real y efectiva de los Principios Rectores.

A nivel de contenidos, es necesario explicar y concretar, tanto para las empresas como para los gobiernos, el concepto de «debida diligencia». También es necesario trabajar activamente, tanto dentro del sector empresarial como de la administración, para avanzar substancialmente en la coherencia de políticas, gran tema pendiente en la mayoría de organizaciones. Incrementar la coherencia de políticas es una tarea ineludible y urgente para todos los actores implicados.

Algunos debates están mostrando también la necesidad de aclarar criterios en relación al establecimiento de *joint-ventures* con empresas estatales en países con débil gobernabilidad. Este es un tema extremadamente delicado. Hace ya muchos años que persiste en distintos foros internacionales, por ejemplo, el debate en torno al papel de la inversión privada extranjera en Myanmar. Por un lado, algunas organizaciones o campañas como la lanzada en el Reino Unido por Burma Campaign UK han denunciado reiteradamente que el sector privado es determinante en la pervivencia de la Junta Militar sobrealimentada por los ingresos generados principalmente por la industria del turismo, del petróleo y del gas (el país destina el 40 % del presupuesto nacional al Ejército, y apenas un 0,3 % a la sanidad) y que, por ende, estas empresas tienen algún tipo de responsabilidad en los abusos a los derechos humanos que comete el ejército para facilitar dichas inversiones (trabajos forzados, desplazamientos, desapariciones, tortura y maltratos, entre otros). Esta postura ganó fuerza jurídica hace unos años a raíz de la denuncia planteada por ciudadanos de Myanmar ante un tribunal francés contra la petrolera

Total por complicidad en abusos a los derechos humanos en el proyecto gasístico de Yadana, que se resolvió, nuevamente, con una indemnización millonaria por parte de la empresa. Por otro lado, otros sectores, entre ellos el relator especial de Naciones Unidas sobre la Situación de los Derechos Humanos en Myanmar, el brasileño Paulo Sergio Pinheiro, sostuvo que, en cierta manera, estas inversiones habían permitido evitar un aislacionismo que hubiera acabado perjudicando aún más a la población local.

En realidad, el debate no debería centrarse tan solo en torno a la cuestión de si debe uno retirar sus inversiones o continuar haciendo negocios con la Junta Militar. La reflexión debería ir mucho más allá para intentar discernir hasta dónde alcanzan las responsabilidades y complicidades de las empresas en el ámbito de los derechos humanos y, sobre todo, cómo se pueden condicionar las inversiones extranjeras a avances en la democratización y en los derechos humanos en los llamados estados frágiles y bajo qué condiciones específicas tienen las empresas legitimidad o no para hacerlo. Porque la actualidad nos muestra que en algunos casos el abandono de inversiones no ha traído los frutos esperados. Tras haberse forzado recientemente la retirada de empresas petroleras de países en conflicto armado, como por ejemplo en Darfur, estas han sido reemplazadas por empresas asiáticas, en la mayoría de los casos, de capital chino, cuyas consideraciones en el ámbito de los derechos humanos son totalmente inexistentes.

El sector privado ha sido hasta ahora tradicionalmente muy reticente a inmiscuirse en las llamadas «cuestiones internas» de derechos humanos y hay ejemplos por doquier de países extremadamente represivos e inmersos en la pobreza extrema que, por el contrario, cuentan con ingentes ingresos procedentes, por ejemplo, de la industria extractiva. Es lo que se ha denominado «la maldición del petróleo». Pero tampoco es razonable pensar que contextos tan flagrantes como el de Myanmar puedan quedar exentos por mucho tiempo más del debate en las juntas generales de las empresas globales. Y es que es esta misma globalización la que a la larga forzarán a las empresas a discutir, debatir y posicionarse ante este tipo de cuestiones.

Otro tema relevante en relación a los contenidos es el de definir y establecer mecanismos para la reparación efectiva, ya sea por vía judicial o extrajudicial. Y, ligado con este tema, señalar que paulatinamente se va a ir concretando también a nivel de país y regional el alcance y los posibles modelos jurídicos en relación a la extraterritorialidad<sup>9</sup>.

Por lo tanto, con los Principios Rectores se ha puesto sobre la mesa un marco que pretende, por la vía no vinculante, llenar una *governance gap*, fruto de un proceso de globalización que ha mermado los derechos de muchos ciudadanos y mostrado los límites de un sistema internacional estado-céntrico. La globalización ha mostrado de manera exacerbada la desconexión entre las agendas económica, legal, social y política y, con esta propuesta, John Ruggie ha pretendido aportar desde la voluntariedad elementos que permitan reconstruir las conexiones para afrontar los retos presentes y futuros.

<sup>9</sup> En este sentido, la Unión Europea acaba de encargar a un *pool* de universidades un estudio detallado sobre esta cuestión con el objetivo de empezar a concretar su posición y política pública en relación a este tema.

### 3.2. El Tratado: viaje al futuro

El 24 de abril de 2013, 1.200 personas murieron en Rana Plaza en Bangladesh, en el peor accidente de la historia de la industria textil. El derrumbe fue causado por la construcción ilegal de dos plantas en lo que ya era probablemente un edificio de pésima calidad.

A raíz de este desastre, más de 150 empresas han firmado el Acuerdo sobre Incendios y Seguridad en Bangladesh. Se trata de un acuerdo legalmente vinculante entre empresas y sindicatos, en que las empresas se comprometen a inspecciones independientes y a la información transparente, incluyendo el desarrollo de comisiones mixtas de empleados y empleadores en las fábricas. La mayoría de marcas se ha comprometido a trabajar con las fábricas para solucionar los problemas identificados en una alianza tripartita mientras que 27 marcas de Estados Unidos han creado su propia versión, no vinculante jurídicamente. A un año del lanzamiento del Acuerdo de Seguridad por Bangladesh, cerca de 180 marcas y retailers son parte actualmente de este compromiso y se han realizado 800 inspecciones in situ sobre temas de seguridad y se han propuesto medidas correctivas en 14 edificios. Este hecho demuestra la existencia de múltiples iniciativas sectoriales actualmente en marcha que buscan regular desde lo sectorial los impactos de las empresas. Sin embargo, la concepción y el trabajo de las ONG en búsqueda de un tratado vinculante no ha cesado y ha culminado muy recientemente.

Efectivamente, durante su XXVI sesión, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó una resolución llamando a la creación de un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta, cuyo mandato será de «elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para reglamentar, en el derecho internacional de derecho de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales»<sup>10</sup>. Esta resolución se hace eco de un llamamiento mundial de más de 500 organizaciones de la sociedad civil y movimientos sociales, que pretende que los Estados se comprometan por esta vía a vigilar y regular las operaciones de las empresas comerciales dentro de su jurisdicción, incluyendo las que se lleven a cabo fuera de su territorio nacional tal y como recoge el informe *Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights*<sup>11</sup>.

Presentada por Ecuador y Sudáfrica, la resolución fue adoptada por 20 votos a favor, 13 abstenciones y 14 en contra, incluyendo a Estados Unidos y a los miembros de la Unión Europea. Según algunos medios, Estados Unidos, Reino Unido, Japón y la Unión Europea mantuvieron una férrea oposición a la propuesta y realizaron un fuerte *lobby* sobre países moderados, como Noruega, Francia, Rusia, Australia, Argentina y Turquía, con la advertencia del impacto en las inversiones de empresas de esos países en mercado en desarrollo.

<sup>10</sup> UNITED NATIONS, Human Rights Council, *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, A/HRC/26/L.22/Rev.1 de 24 de Junio de 2014.

<sup>11</sup> Más información sobre los *Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights* en <http://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/10/Maastricht-Principles-on-Extraterritorial-Obligations-of-States-in-the-area-of-Economic-Social-and-Cultural-Rights.pdf>.

En todo caso, la resolución excluye a «las empresas locales registradas en términos de legislación nacional pertinente» y, según algunas organizaciones como la FIDH, esta definición restrictiva de «otras empresas comerciales» es incompatible con la definición incluida en los Principios Rectores, y presenta un obstáculo hacia una responsabilidad completa de las empresas. ¡El debate está, por lo tanto, nuevamente servido!

### *3.3. Algunas reflexiones finales*

Si analizamos algunas noticias publicadas en los últimos años en medios de comunicación de diversos países, podemos identificar algunos avances interesantes en la incorporación de los derechos humanos a la gestión de la empresa. A título de ejemplo, algunas de las noticias identificadas podrían ser: las tres mayores cadenas de supermercados de Brasil, Carrefour, Walmart y Pan de Azúcar deciden suspender sus compras a la industria agropecuaria vinculada a la deforestación ilegal del Amazonas; el Senado de EEUU inicia la tramitación de una ley destinada a evitar que el comercio de minerales procedente de la República Democrática del Congo financie a grupos armados en este país; el sector textil español impulsará la certificación de la etiqueta «Made in Green» entre sus empresas como garantía de respeto al medio ambiente y a los derechos laborales; la Cámara de Diputados de Chile aprueba por unanimidad una ley que establece expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; una campaña, que cuenta con el apoyo de las principales entidades dedicadas a la gestión de fondos de inversión del mundo, luchará contra el trabajo forzado en Brasil; 80.000 clientes del Co-Operative Bank definen la nueva política de RSE de la entidad financiera británica; el fondo público de pensiones de Noruega se desprende de las acciones de la minera canadiense Barrick Gold, por causar serios daños medio ambientales en Papua Nueva Guinea, y de las de la estadounidense Textron por fabricar bombas de racimo; el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Corporación Financiera Internacional instan al sector financiero a incorporar criterios de sostenibilidad en las decisiones de inversión; en las juntas de accionistas de Río Tinto, Repsol y Occidental Petroleum se votan, con mayor o menor éxito, propuestas de ONG relativas a políticas y estrategias de derechos humanos, pueblos indígenas y medio ambiente.

Existe un panorama extremadamente heterogéneo en relación al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas transnacionales. En términos generales, son aquellas que se han visto involucradas en algún escándalo en la última década las que se encuentran más avanzadas actualmente. Esto significa que determinados sectores han desarrollado sistemas de gestión, mientras que otros se encuentran en un estadio mucho menos maduro de comprensión de los retos y de orientación hacia la puesta en práctica de medidas preventivas y correctivas. Rana Plaza es un ejemplo de ello.

Hoy en día es, sin embargo, imposible plantearse una política de RSE válida sin tener en cuenta los derechos humanos. Estos no son algo ajeno a la empresa, sino que tienen que ver con las obligaciones jurídicas y el compromiso ético que todos los agentes, políticos, sociales y económicos, tienen con determinados valores universales en el desarrollo cotidiano de sus

actividades. Pasar por alto esta cuestión constituye una grave negligencia en la excelencia ética de las organizaciones, además de un importante riesgo reputacional. Los consumidores, la opinión pública en general, las administraciones y los índices bursátiles de sostenibilidad reclaman cada vez más a la empresa que construya su legitimidad, identidad y responsabilidad sobre la base del respeto a los estándares internacionales de derechos humanos, sobre todo en lo que a sus operaciones en el exterior se refiere, cuando las legislaciones laborales o medio ambientales no son a menudo tan restrictivas. Hoy, pues, se exige a la empresa que persiga el máximo beneficio de manera «legítima», sin transgredir unos determinados valores en el desarrollo de sus actividades.

Integrar los derechos humanos en el negocio no es algo externo, ni consiste en crear un nuevo departamento aislado en el seno de la empresa, sino que se trata de considerar a los derechos humanos en la toma de decisiones, incorporándolos a la gestión de los procesos y contenidos empresariales diarios, no solo en la empresa madre y filiales, sino también influyendo para que esto sea así en la cadena de valor. En este sentido, la política de derechos humanos puede, y debe, tener cabida en todas las empresas sean estas grandes o pymes. Únicamente aquellas empresas que trabajen con valores y derechos humanos reconocidos universalmente tendrán éxito a largo plazo tal y como nos está revelando la crisis económica y financiera actual. Para ello es necesario actuar de manera prioritaria en dos ámbitos. El primero es poner la innovación al servicio de los derechos humanos, en lo que respecta a procesos, contenidos y relaciones de la empresa con sus *stakeholders*. El segundo es incorporar los derechos humanos a la toma de decisiones como un elemento más de la gestión empresarial.

En un contexto donde se está redefiniendo de manera irrevocable el nuevo papel de la empresa en la sociedad, el diálogo con los *stakeholders* es fundamental para la construcción de la estrategia de responsabilidad en derechos humanos. Cuando hablamos de la RSE nos referimos, en definitiva, a su responsabilidad respecto a las sociedades en las que opera, y eso incluye, su responsabilidad respecto a los derechos humanos de las personas y colectivos (activos o pasivos) con los que se relaciona en su área de influencia. Aprender a trabajar en clave relacional es un reto para todos los actores en nuestra sociedad, y especialmente para la empresa, poco acostumbrada todavía a poner en práctica este tipo innovador de gestión empresarial basado en nuevos procedimientos, relaciones y contenidos. Por «relacional» entendemos una opción que parte del supuesto de que los retos de protección de los derechos humanos que se plantean a nuestras sociedades no pueden definirse, ni resolverse, únicamente a partir de lo que cada actor pueda hacer por su cuenta, aisladamente. De ahí la necesidad de explorar y construir nuevas formas de relación entre la empresa y sus *stakeholders* (y viceversa), una cuestión clave tanto para evitar posibles riesgos reputacionales derivados de los abusos de los derechos humanos como para promoverlos activamente en su área de influencia.

Como se mencionaba al principio, pasar a la banda ancha significa que la empresa debe aprender a relacionarse con el mundo que le rodea de forma diferente no solo considerando a sus *stakeholders* tradicionales (clientes, empleados y accionistas) sino incorporando en la toma de decisiones a todos aquellos que, de alguna forma, interactúan con la empresa, ya sea de

manera positiva o negativa. Para ello debe saber que el conflicto es consustancial e ineludible en todas las relaciones y que sigue allí, haciéndose más grande, cuando cerramos los ojos. Todos debemos aprender que el conflicto (sin violencia) es positivo porque permite aprender, avanzar, transformarse en algo mejor, construir otro tipo de relaciones más sostenibles y vencer la resistencia al cambio que a menudo atenaza a la empresa en posiciones que, a la larga, no le favorecen. Pasar a la banda ancha significa, finalmente, no solo ser más transparente en lo que a las políticas de RSE se refiere sino también establecer mecanismos participativos que mejoren la doble dirección de las relaciones de la empresa con sus interlocutores.

Nos encontramos actualmente en un momento de paradoja que debería, en teoría, llevarnos a un cambio de paradigma o de plano de pensamiento personal y de actuación mucho más avanzados. Nunca antes en la historia de la humanidad habían existido tantos manuales, guías, directrices y conferencias sobre empresa y derechos humanos. Sin embargo, ello no impide que a escala global, algunas empresas sigan presentando serias incongruencias entre sus estrategias de negocio y el relato de sus políticas de derechos humanos. Parece como si no tuviéramos la capacidad real de «dominar» a las personas, procesos o relaciones que obstaculizan en algún punto de su actividad su compromiso con el respeto de los derechos humanos. Algo ciertamente falla cuando el CEO de una de las más importantes empresas agroalimentarias a nivel global explica que es «casi imposible evitar el trabajo infantil» en las plantaciones de cacao de África.

No puedo permitirme afirmar si se trata de una de las limitaciones (o auto-limitaciones) de la condición humana, que la tecnología y el *management* tratan inevitablemente de suplir pero, al fin y al cabo, de lo que realmente se trata es de que las decisiones que tomen determinadas personas en las organizaciones no minusvaloren los impactos que estas pueden tener en la dignidad-humanidad de otras muchas que seguramente se encontrarán a miles de kilómetros de distancia. Las tecnologías de la información nos acercan los unos de los otros pero sigue existiendo una brecha, no solo digital, sino también en la concepción compartida de que existen unos determinados valores universales que deben prevalecer por encima de tan complejas y esclavizantes consideraciones materiales.

## Referencias bibliografía

COMISIÓN EUROPEA: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, COM (2011): 681 final, Bruselas, 25.10.2011. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>.

EY, TOMORROW'S INVESTMENT RULES (2014): «Global survey of institutional investors on non-financial performance»; <http://www.ey.com/GL/en/Newsroom/News-releases/News-orgs-risk-losing-investment-due-to-lack-of-info-disclosure>.

JOHN RUGGIE (1998): «Constructing the World Polity: Essays on International Institutionalisation (New International Relations)». Routledge.

JOHN RUGGIE (2013): «Just Business: Multinational Corporations and Human Rights»; Norton.

MAASTRICHT PRINCIPLES ON EXTRATERRITORIAL OBLIGATIONS OF STATES IN THE AREA OF ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS: <http://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/10/Maastricht-Principles-on-Extraterritorial-Obligations-of-States-in-the-area-of-Economic-Social-and-Cultural-Rights.pdf>.

NEW YORK TIMES (2010): «Russia Uses Microsoft to Suppress Dissent»; 11 de Septiembre de 2010. [http://www.nytimes.com/2010/09/12/world/europe/12raids.html?pagewanted=all&\\_r=0](http://www.nytimes.com/2010/09/12/world/europe/12raids.html?pagewanted=all&_r=0).

OECD: *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*. Disponible en <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm>.

PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS: <http://www.unglobalcompact.org/>.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS. [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf).

UNITED NATIONS, HUMAN RIGHTS COUNCIL (2014): «Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights»; A/HRC/26/L.22/Rev.1. 24 de Junio de 2014.