

Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica

Isabelle DAUGAREILH
Centre National de la Recherche Scientifique. Francia

Recibido: 29-10-08

Aceptado: 11-2-09

RESUMEN

La Responsabilidad social de las empresas se ha desarrollado en un contexto económico particular, el de la globalización de la economía, y en un contexto jurídico inadaptado a este nuevo orden internacional. Aunque en ocasiones sean mucho más poderosas que los Estados, las empresas transnacionales no poseen ni personalidad jurídica ni obligaciones jurídicas en materia de derechos humanos en el trabajo. Para solucionar esta anomalía jurídica, diversas instituciones internacionales han adoptado instrumentos jurídicos no obligatorios que son limitados, tanto desde el punto de vista de su naturaleza como de su campo de aplicación y alcance jurídico. En este contexto económico y jurídico, la RSE puede considerarse una respuesta a la ausencia de regulación —jurídica— de las actividades de las empresas transnacionales en el ámbito de los derechos humanos. A los efectos de su análisis y en contra de cualquier expectativa, las normas de autorregulación de aplicación transnacional creadas por las empresas en virtud de la RSE plantean de manera acuciante el tema del marco jurídico de las empresas transnacionales. Las normas no obligatorias en las que se basa la responsabilidad social de las empresas permiten explorar un nuevo campo para la regulación jurídica, al mismo tiempo que expresan la consciencia de la comunidad internacional con relación a la necesidad de una regulación jurídica de las actividades de la empresa globalizada. La RSE se ha consolidado de esta forma como un ámbito propicio a la innovación jurídica en un contexto de globalización de la economía.

Palabras clave:

Responsabilidad social de las empresas; Empresas transnacionales; Autorregulación; Derechos humanos en el trabajo; Normas internacionales no obligatorias.

Corporate Social Responsibility in transnational firms: A critical and prospective legal view

ABSTRACT

Corporate social responsibility developed in the specific context of economic globalisation, within a legal framework that had failed to adapt to the changing situation. Although they are sometimes much more powerful than States, transnational companies have no legal personality, nor any legal obligation to protect human rights at work. To remedy this legal anomaly, several international institutions have adopted soft law instruments, which have, however, significant limitations due to their type, scope of application, and legal impact. In this economic and legal context, CSR may be considered to provide a response to the lack of legal regulation on human rights, applicable to transnational companies. Analysis revealed that, contrary to expectations, the transnational self-regulation norms created by enterprises under the heading of CSR emphasised the desperate need of a legal framework for transnational companies. The soft law on which corporate social responsibility is based not only expresses the international community's awareness of the need for legal regulation of globalised businesses, but also offers a new field for legal regulation to explore. CSR is thus, quite clearly, a propitious area for legal innovation in a context of economic globalisation.

Key words: Corporate social responsibility; Transnational companies; Self-regulation; Human rights at work; International soft law.

REFERENCIA NORMALIZADA

Daugareilh, I. (2009). Responsabilidad social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y prospectiva jurídica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27, núm. 1, 2009.

SUMARIO: Introducción. 1. Un contexto jurídico favorable al desarrollo de la RSE. 1.1 La empresa transnacional ignorada por el derecho. a) La invisibilidad de la empresa transnacional en el derecho internacional de los derechos humanos. b) La inaprehensibilidad de la empresa transnacional por el derecho nacional. 1.2. La empresa transnacional aprehendida por las normas internacionales de *soft law* a) Las insuficiencias de las normas internacionales de *soft law*. b) los fracasos repetidos de naciones unidas. 2. Un marco jurídico para la RSE. 2.1 Sentido y alcance de la autorregulación de la RSE en el ordenamiento jurídico internacional. a) La RSE, expresión de un pluralismo jurídico a escala mundial. 2. La RSE, lecciones de una autorregulación a escala transnacional. b) Elementos de prospectiva jurídica a partir de la RSE. 3. Una regulación internacional de la RSE. 4. Una acción de la unión europea en materia de RSE.

Introducción

La globalización de la economía crea situaciones radicalmente contrastadas, las zonas oscuras aparecen junto a las luminosas de manera flagrante e instantánea. Estos últimos años, «África ha muerto de pobreza y Asia oriental ha ganado mercados gracias a su pobreza (Ph. CHALMIN: 1996, p.12)». En los países ricos, los excluidos del mercado del empleo, «desafiliados (R. CASTEL, 1995)» cada vez en mayor número del sistema social, son asimismo víctimas de la globalización. El número de trabajadores pobres aumenta en todo el mundo (D. CLERC, 2008. J. COTTA, 2006. M. MARUANI, 2003. P. CONCIALDI, S. PONTHEUX, 2000). El déficit de trabajo decente es patente y afecta tanto a los países del Sur como a los del Norte (BIT 1999. G. FIELDS, 2003. R. REICH, 2002. I. SACHS, 2004. J.M. SERVAIS, 2004). Los daños ocasionados por la globalización de la economía son múltiples en el plano social y medioambiental. *Pero, «allí donde está el peligro está también lo que salva»* escribía el poeta F. Hölderlin. ¿Contribuirá la responsabilidad social de las empresas (en lo sucesivo, RSE) a hacer frente a los múltiples peligros que se ciernen sobre la misma, en particular en el plano de los derechos humanos —en el trabajo— y del medio ambiente?

Los antecedentes históricos y europeos de la responsabilidad social de la empresa pueden encontrarse sin duda en las prácticas sociales de industriales europeos del siglo XIX, próximos a la doctrina social de la iglesia. A finales del siglo XX, están prácticas fueron promovidas por la legislación francesa en virtud de la ciudadanía de la empresa (F. de BRY, 2006). La responsabilidad social de la empresa podría ser, por tanto, únicamente el ropaje moderno de una vieja idea, cuya base religiosa o moral se halla desde su origen muy estrechamente ligada a la persecución de un interés económico; ¡vino nuevo en una vieja tinaja en el viejo continente!. Fue sin embargo en Estados Unidos donde la noción de responsabilidad social apareció como tal, a

comienzos del siglo XX, y donde fue formalizada por H.R. Bowen, en 1953 (H.R. BOWEN, 1953. M.CAPRON, F. QUAIREL-LANOIZELEE, 2007).

La noción apareció en la Unión Europea por primera vez en 1999, en la resolución del Parlamento a favor de un código de conducta vinculante dirigido a que las empresas respetaran los derechos humanos y medioambientales a escala mundial. La RSE se convirtió en una prioridad de la Unión Europea en la cumbre de Lisboa de marzo de 2000. Desde Lisboa, cada Consejo ha supuesto una oportunidad para recordar la incorporación de la RSE a las estrategias europeas de empleo y cohesión social, por una parte, y de desarrollo sostenible, por otra. Según quienes propusieron esta noción, esta doble vinculación, característica del enfoque europeo de la RSE, debería permitir vehicular el modelo social europeo dentro y fuera de la Unión Europea.

Desde entonces, la propia formulación de la noción ha evolucionado, pasando de la responsabilidad social de las empresas a la responsabilidad societal de las empresas, incluso de las organizaciones, según la opción terminológica de la ISO en el marco del proyecto de norma social (I. DAUGAREILH, 2009). Los enfoques y las definiciones doctrinales han proliferado igualmente (A. LACHEZE, 2007. M. CAPRON, 2006). Ningún texto de derecho —de aplicación universal, regional o nacional— define la RSE. Los juristas han adoptado la costumbre de basarse en la definición europea formulada en el Libro Verde. En este documento, la responsabilidad social empresarial se define como «la integración voluntaria por parte de las empresas de preocupaciones sociales y medioambientales en sus actividades comerciales (...). A estos efectos, las empresas adoptan un comportamiento socialmente responsable yendo más allá de las prescripciones legales y emprenden esta estrategia voluntaria porque consideran que les interesa a largo plazo» (Comisión Europea, 2001). Esta definición, pese a los avatares de la RSE en Europa (I. DAUGAREILH, 2009), sigue siendo una referencia en Europa y más allá de sus fronteras. Una de las ventajas de esta definición es que propone una articulación entre la RSE y el derecho vigente a partir de la concepción de la función del derecho en las sociedades europeas. En esta relación establecida con el derecho, se pone de manifiesto un enfoque europeo de la RSE. La RSE sería complementaria del derecho, siendo este último considerado, en la actualidad y en el futuro, el modo privilegiado de regulación de las relaciones sociales, políticas y económicas. Esta visión institucional y europea no descarta, no obstante, el riesgo de sustitución que da cuerpo a las reservas formuladas por los juristas frente a la RSE.

¿Está construida esta relación de complementariedad entre la norma legal y la norma RSE sobre una antinomia? En otros términos, ¿existe una contradicción entre el derecho y el carácter voluntario de un compromiso RSE? En el momento de establecer el informe final sobre el foro plurilateral de interlocutores sociales, la Comisión Europea se vió envuelta en lo que se reveló muy pronto como un falso debate sobre el carácter voluntario de la RSE y su marco jurídico. El derecho privado clásico encuentra efectivamente sus fundamentos esenciales en la expresión y la manifestación de la voluntad individual, la autonomía de la voluntad y la libertad contractual. Numerosos compromisos unilaterales o bilaterales —derivados de contratos o de convenios colectivos— son únicamente el resultado de la voluntad de

su/s autor/es, persona física o persona jurídica. Su marco jurídico en la legislación no modifica en modo alguno su esencia. Por otra parte, suele ocurrir que lo que es voluntario hoy se convierta en obligatorio mañana, que la obligación voluntaria de hoy sea el germen de la ley de mañana¹. Por último, algunas ramas del derecho consideran el compromiso voluntario una fuente de progreso social. Este es el caso del derecho del trabajo. Además, la historia de los países regidos por el derecho romano germánico está repleta de compromiso voluntarios colectivos que van más allá de las prescripciones legales. Por lo tanto, la RSE podría enmarcarse en este proceso histórico de formación y de transformación del derecho por el contacto con la voluntad individual y la colectiva en un contexto particular, el de la mundialización de la economía.

Las empresas se han visto, efectivamente, obligadas a crear normas de autorregulación privadas en virtud de la RSE, bajo la presión de los intereses financieros y de la sociedad civil, para regular un nuevo espacio creado por la globalización de la economía. Este espacio corresponde al campo de acción de la empresa globalizada. Es un espacio transnacional entre el espacio internacional y el espacio nacional, que escapa en parte al derecho internacional y al derecho nacional. Estas normas de empresa de aplicación transnacional son el resultado de un proceso de hibridación normativa y cultural muy complejo, en el que las propias empresas contraponen valores y sistemas jurídicos (J. du BOIS de GAUDUSSON et F. FERRAND, 2008), sistemas de relaciones profesionales, modelos de derecho y, de manera más amplia, modelos de sociedad heredados, a los que aspiran o a los que se ven enfrentadas. Esta confrontación de modelos a través de la RSE se manifiesta de manera tangible al menos en tres planos.

En primer lugar, las empresas europeas más proactivas en materia de RSE juegan con los enfoques anglosajones y continentales (R. DAVID, C. JAUFFRET-SPINOSI, 2002, R. LEGEAIS, 2004)² de las nociones de compromiso, deber, obligación, voluntad. A continuación, la concepción de la RSE con relación a la ley es el resultado de un anclaje de estas empresas en una familia y una tradición jurídica europea. Por último, la adopción de normas unilaterales pero, sobre todo, de normas negociadas en virtud de la RSE se asemeja realmente al legado de un sistema de relaciones profesionales característico de Europa continental, al que la RSE no ha escapado. En el sistema continental o romano germánico, los derechos sociales tienen general e históricamente una base legal porque «entre el fuerte y el débil, entre el rico y el pobre, entre el amo y el esclavo, es la libertad lo que oprime y la ley la que libera» decía el Padre Lacordaire (H-D. LACORDAIRE, 1872). En este sistema, la legislación ha institucionalizado las organizaciones sindicales hasta el punto de que gozan de un derecho

¹ Este fue por ejemplo el caso de las vacaciones pagadas en Francia, cuya duración aumentó en primer lugar gracias a los convenios colectivos de empresa que fueron posteriormente generalizados por la ley.

² Estos dos sistemas que conviven en el marco del Derecho Comunitario son muy diferentes desde el punto de vista de las fuentes (la ley para uno de ellos, el precedente judicial para el otro), el punto de vista de la función del Estado (intervencionista en un caso, abstencionista en el otro), de la función de las entidades intermedias y singularmente de las organizaciones sindicales.

de presencia en la empresa sin necesidad de recibir una acreditación del empresario, como ocurre en los sistemas anglosajones de Common law o el americano. Se trata de elementos y de factores que conforman la dimensión social de una RSE a la europea.

Aunque el movimiento de RSE sea muy reciente en Europa, ya se ha desplegado en múltiples formas, probablemente porque se enmarca en un contexto de globalización de la economía que escapa en muchos de sus aspectos y sus efectos a una regulación jurídica. Por consiguiente, la RSE se ha desarrollado en un contexto doblemente favorable desde un punto de vista jurídico (I), que es el origen de iniciativas normativas cuyo análisis permite obtener elementos de prospectiva jurídica (II).

1. Un contexto jurídico favorable al desarrollo de la RSE

La dimensión internacional de la responsabilidad social de las empresas ha adquirido envergadura en beneficio de un derecho social internacional y nacional sin influencia en la empresa transnacional (A), aunque ésta sea destinataria de normas de *soft law* internacionales (B).

1.1. La empresa transnacional ignorada por el derecho

La empresa transnacional carece de estatuto en el derecho internacional (1) y sigue estando aprehendida de manera muy imperfecta por el derecho nacional (2). Aunque exista una unidad económica entre los diversos componentes del grupo de sociedades, lo que prevalece es, en cambio, la separación de las personas jurídicas, para limitar la responsabilidad de las sociedades matrices. Por consiguiente, el derecho social no define a la empresa globalizada (nacional, comunitario o internacional), está desprovista de categoría y personalidad jurídica (M. DESPAX, 1956. G. LYON-CAEN, 2002), y es objeto de controversia en derecho y en economía (F. MORIN et M-L. MORIN, 2002). Sin embargo, es un agente capital de la globalización de la economía. Desde un punto de vista jurídico, el desafío estriba en el hecho de reconstituir una empresa «en fragmentos (G. LYON-CAEN, 2002) », para que a la unidad económica le corresponda una unidad jurídica.

A) La invisibilidad de la empresa transnacional en el derecho internacional de los derechos humanos

El derecho internacional es un derecho entre Estados basado en el principio del respeto absoluto de la soberanía de los Estados. Este principio cardinal ha sido temperado a través del reconocimiento de un derecho de injerencia en materia de derechos humanos (M. BETTATI, 1996). «Ningún Estado puede ser considerado propietario de los sufrimientos que engendra o que alberga (F. MITTERAND in M. BETTATI, 1996, p.96) ». Con independencia de lo anterior, los Estados gozan de una absoluta libertad para ratificar los convenios internacionales por una parte y, por otra parte, para sancionar o no la aplicación de los mismos. Por consiguiente, los Estados están doble-

mente implicados en lo que respecta a la eficacia y la efectividad del derecho internacional convencional. En todo caso, el derecho internacional es y no es lo que los Estados hacen del mismo. Por lo tanto, la ineficacia del derecho internacional se debe en gran parte al fracaso, la debilidad, la impotencia, la inercia, la incuria o, por el contrario, la omnipotencia de los Estados.

La OIT es sin duda la institución internacional que más ha desplazado los límites del principio de soberanía de los Estados, adoptando reglas particulares relativas a su composición, la adopción de sus convenios, la recepción de sus normas (G. Von POTOBOSKY, H. BARTOLOMEI de la CRUZ, 1990)³ por los Estados y los procedimientos de control y sanción. Pero, pese a su tripartismo, que permite una representación completa del mundo empresarial y del mundo salarial, la OIT ha permanecido en una posición «estatocentrista (L. DUBIN, 2003)». A pesar de la introducción de mecanismos de control, originales y diversificados, la OIT tiene la imagen «de un perro sin dientes (E. GRAVEL, 2004. F. MAUPAIN, 2004)». Como cualquier organización intergubernamental, necesita «Estados efectivos (R. J. DUPUY, 1996)», capaces de cooperar dentro de la misma y aplicar las decisiones y las normas adoptadas en común.

Por consiguiente, el Estado sigue siendo una figura central en derecho internacional. Sin embargo, su capacidad de intervención, regulación e incluso de sanción está debilitada, enfrentada, sometida a presión, e incluso amenazada por el poder de las empresas transnacionales. Estas empresas sustituyen con sus exigencias y requerimientos a la potencia de los Estados, rehenes de las instituciones financieras internacionales. Hay aquí una primera asimetría que ha sido favorable para la RSE.

Cabe detectar una segunda asimetría en el derecho nacional, ya que, aunque atribuya a la empresa la calidad de sujeto de derecho, y reconozca la responsabilidad de las personas jurídicas, no logra aprehender a la empresa transnacional en su globalidad.

B) La inaprehensibilidad de la empresa transnacional por el derecho nacional

Al ser consideradas personas jurídicas diferentes, la sociedad matriz (salvo en los casos de corresponsabilidad expresamente previstos por la legislación) no es responsable, en principio, de los actos ilícitos cometidos por una filial, aunque ésta sea la única accionista, salvo si puede considerarse a la filial un simple agente. De igual manera, la compra de servicios y bienes a los proveedores, aunque sean exclusivos, se considera una operación entre partes no asociadas. Por lo tanto, es un auténtico desafío en el plano jurídico lograr que la empresa transnacional en su globalidad rinda cuentas y repare los daños resultantes de la violación de los derechos humanos, con más razón aún si aquéllos se han cometido el extranjero.

³ A la que puede añadirse la regla de los dos tercios para la adopción de un convenio internacional, regla que no se integró en el derecho internacional hasta 1969 a través del Convenio de Viena (art.9§2).

El juez nacional ha de realizar tres operaciones: la primera consiste en examinar su propia competencia en litigio, la segunda, en descubrir («*piercing the veil*») a las personas jurídicas diferentes, y, la tercera, en encontrar un fundamento jurídico que permita exigir a las empresas transnacionales que respeten los derechos humanos, y, en caso de infracción, que reparen los daños cometidos en este sentido. En defecto de una ley internacional que permita encadenar estas tres operaciones, el juez se verá obligado, por el momento, a recurrir simplemente a los instrumentos que le ofrece su propio derecho.

En algunos sistemas jurídicos, las empresas transnacionales, sujeto de derecho nacional, pueden ser responsables en el plano civil o penal, en calidad de personas jurídicas, del respeto de los derechos humanos frente a otras personas privadas⁴. Pero esto no ocurre en la mayoría de los sistemas jurídicos.

Por otra parte, las leyes nacionales no son en principio de aplicación extraterritorial, lo que permite que las empresas transnacionales puedan escapar de cualquier responsabilidad ante el juez de la sede social por un daño extraterritorial, es decir, un daño cometido en el extranjero por sociedades regidas por el derecho extranjero y jurídicamente autónomas de la sociedad matriz, y cuyas víctimas se encuentran en el extranjero. Esta ausencia de responsabilidad es actualmente una materia muy debatida y controvertida en las instancias internacionales y nacionales. En algunos países se han intentado encontrar medidas paliativas.

En Estados Unidos, por ejemplo, los defensores de los derechos humanos se han basado en la *Alien Tort Claims Act* de 1789 para fundamentar su acción de responsabilidad contra empresas multinacionales (A. OJEDA AVILES et L. COMPA, 2005). Esta ley otorga competencia a los tribunales estadounidenses en caso de que se cometan actos lesivos contra extranjeros por infracción del derecho internacional o de un tratado del que forme parte Estados Unidos. Los casos presentados son significativos, porque los tribunales estadounidenses han admitido las acciones aunque las infracciones denunciadas no sean crímenes contra la humanidad, genocidios u otras infracciones, con relación a las cuales los tratados internacionales reconocen al juez una competencia internacional o *erga omnes*. Los tribunales estadounidenses admiten las acciones en función de la *normalidad* de las demandas y de la existencia de un conjunto de elementos de *proximidad* entre la jurisdicción a la que se ha recurrido y los hechos expuestos.

En Bélgica, la Ley de Competencia Universal ideó otro mecanismo que permitía que un tribunal belga conociese de cualquier violación de los derechos humanos dondequiera que ésta se hubiera cometido, y con independencia de quiénes fueran los autores y las víctimas. Esta ley fue reformada y más tarde abolida en 2003 por razones políticas y diplomáticas (A. BAILLEUX, 2005).

En Francia, puede recurrirse a un tribunal francés por un hecho cometido en el extranjero en virtud del privilegio de nacionalidad del autor o de la víctima. Así, una

⁴ Es el caso de Francia en virtud del artículo 121-2 del Código penal.

víctima puede llevar ante un tribunal francés al autor (persona física o jurídica) de un delito o falta o de un daño cometido en el extranjero. Esta regla es válida tanto en derecho penal (art. L.113-6 y L.113-7 del Código penal⁵) como en derecho civil (art.15 del Código civil y 42 del Nuevo Código de Enjuiciamiento Civil y Reglamento de «Bruselas I»). Aunque «los hechos deben estar castigados en la legislación del país donde se han cometido», lo que no siempre ocurre. Y «el procedimiento relativo a los delitos sólo puede entablarse a solicitud del Ministerio Público» según el art.113-8 del Código Penal. Un conjunto de condiciones que por el momento han impedido que las demandas presentadas en Francia contra multinacionales francesas hayan dado lugar a los resultados esperados (W. BOURDON, 2005).

Por lo tanto, las empresas transnacionales son personas jurídicas sin personalidad jurídica en el plano internacional y, por consiguiente, sin obligaciones jurídicas ni tampoco morales, en opinión de Georges Ripert (G. RIPERT, 1995. Ph. Le TOURNEAU, 2000. J.M. TRIGEAUD 1995). Por ello, no son destinatarias del derecho internacional convencional, y escapan igualmente al derecho internacional de los derechos humanos. Dichas empresas, extremadamente poderosas, que dominan a numerosos Estados, son irresponsables desde el punto de vista jurídico salvo cuando el tribunal nacional acuerde una aplicación extraterritorial de la ley nacional, tal y como demuestra la jurisprudencia estadounidense o como pretendía la legislación belga. En lugar de regular lo que parecería en la actualidad una escandalosa anomalía jurídica, en los años setenta, algunas instituciones internacionales recurrieron a instrumentos de normas no vinculantes para movilizar a las empresas transnacionales respecto a la necesidad de adoptar prácticas respetuosas con los derechos humanos.

1.2. La empresa transnacional aprehendida por las normas internacionales de soft law

Mucho antes de que se lanzase el movimiento de responsabilidad social de las empresas, la OCDE y la OIT tomaron una iniciativa inédita en la historia del derecho internacional, consistente en recurrir a instrumentos de *soft law* para dirigirse directamente a las empresas multinacionales. Estas iniciativas, que pasaron casi desapercibidas tuvieron finalmente repercusión gracias al movimiento a favor de la RSE. No obstante, resultaron insuficientes (1) para regular el vacío jurídico en el que se halla el tema de la responsabilidad de la empresa transnacional frente a los derechos humanos, pese a diversas tentativas de las Naciones Unidas en este ámbito (2).

⁵ En virtud de estos textos, ocho aldeanos birmanos presentaron una denuncia ante el tribunal de Nanterre acusando al grupo francés Total de secuestro arbitrario y trabajo forzado (efectuado bajo la coacción del ejército birmano). El asunto se resolvió a través de una avenencia.

A) Las insuficiencias de las normas internacionales de soft law

Los dos textos internacionales que abordan el tema del trabajo en las empresas transnacionales son las Directrices de la OCDE dirigidas a las empresas multinacionales, revisadas en junio de 2000 (OCDE, 2000), y la Declaración de Principios tripartita de la OIT referida a las empresas multinacionales y a la política social, modificada en noviembre de 2000 (BIT 2000). Ambos instrumentos son recomendaciones para las empresas multinacionales y otras empresas en materia de derechos fundamentales, condiciones de trabajo y de empleo.

Las Directrices se refieren a otros ámbitos (el medio ambiente, la corrupción, los consumidores, la competencia o la fiscalidad). Su campo de aplicación material se inspira y formula a partir de los convenios y declaraciones internacionales, que gozan de un consenso universal. En el plano material, están dotadas de una universalidad «ficticia». Su campo de aplicación geográfica está determinado por la vinculación de la empresa a uno de los Estados miembros, ya porque opera a partir de uno de éstos (domiciliación de la sede) ya porque actúa en uno de ellos. De esta forma, las Directrices sólo gozan de una universalidad relativa⁶.

La Declaración tripartita de la OIT es el único instrumento jurídico internacional dirigido a las empresas multinacionales que tiene carácter multilateral, universal y tripartito. Frente al riesgo de solapamiento de las normas internacionales relativas a las empresas multinacionales elaboradas por diferentes instituciones públicas internacionales (OCDE y Naciones Unidas en particular), se decidió que el objeto de la Declaración de la OIT se refiriese únicamente a los temas incluidos en el ámbito de trabajo de la OIT. En cambio, las Directrices de la OCDE, que están vinculadas a un conjunto de textos sobre la inversión, abordan múltiples campos en los que las actividades de las empresas pueden tener repercusiones (I. DAUGAREILH, 2008). Finalmente, la Declaración Tripartita de la OIT se distingue de las demás normas internacionales por las entidades a las que se dirige. Este texto se dirige tanto a las empresas multinacionales como a los gobiernos de los Estados miembros y a las organizaciones de empresarios y de trabajadores. Las Directrices de la OCDE conciernen únicamente a las empresas. La Declaración de la OIT tiene, por consiguiente, un abanico de destinatarios más amplio, aunque más restringido desde un punto de vista material. Este último documento se dirige especialmente a los gobiernos de los países donde la empresa tiene su sede social, porque poseen probablemente una mayor capacidad para influir en las empresas multinacionales, a fin de que se adapten a la ley local y a las normas internacionales (I. DAUGAREILH, 2008), que los países receptores de sus actividades.

La Declaración tripartita de la OIT, a semejanza de las Directrices de la OCDE, no da una definición jurídica de la empresa multinacional, una perspectiva considerada complicada e incluso poco oportuna. Al no definir la empresa multinacional, el texto tampoco limita su campo de aplicación. Partiendo del principio de la igualdad

⁶ Lo que corresponde a aproximadamente un 85% de las inversiones en el extranjero así cubiertas.

de tratamiento entre empresas, éste se aplica tanto a las multinacionales como a las demás empresas, contrariamente a lo que podría dar a entender el título del texto. Por último, el enfoque de la empresa como entidad viva, capaz de evolucionar en su naturaleza jurídica, su capital, sus estructuras, sus fronteras y sus vínculos con las entidades del grupo, permite tener una perspectiva flexible de la empresa, totalmente adaptada a la extrema diversidad de sus actuales configuraciones (R. REICH, 1993. G. LYON-CAEN, 2002).

Las Directrices y la Declaración son, por el momento, las iniciativas normativas multilaterales más elaboradas desde el punto de vista de sus contenidos y del control de su aplicación. Pese a carecer de fuerza jurídica obligatoria, ambos instrumentos dan lugar a interpretaciones y aplicaciones, es decir, a una «jurisprudencia» que podría ser muy útil para la búsqueda de los elementos constitutivos de una responsabilidad de las empresas transnacionales en materia de derechos humanos. Por consiguiente, ninguno de los dos textos puede reducirse a la categoría de una pura y simple declaración de intenciones. Poseen un contenido y una solidez que los sitúan en una categoría muy superior al no derecho, y disponen de un procedimiento propio de aplicación y control. Ambos textos pertenecen a la categoría del *soft law* que «sólo adquiere consistencia en el ordenamiento jurídico si tras su declaración tiene lugar su aplicación, aunque sea parcial y progresivamente (P. M. Dupuy, 2006)». Los dos contribuyen a una «efectividad en la acción (Ch. De VISSHER, 1967)» y a la formación de una *opinio juris* a escala mundial en torno a la responsabilidad social de las empresas multinacionales (I. DAUGAREILH, 2008). No obstante, su impacto real, por separado o en conjunto, en las empresas multinacionales y en los derechos de los trabajadores, es bastante limitado.

Desde la revisión de las Directrices de la OCDE de 2000 hasta septiembre de 2007, pueden contabilizarse ciento treinta y seis demandas de circunstancias específicas recibidas de sindicatos, organizaciones no gubernamentales y empresas, noventa y seis de ellas explícitamente relativas al capítulo IV sobre las relaciones profesionales de las Directrices, ochenta y una de las cuales se han resuelto (OCDE, 2007). La Declaración tripartita de la OIT sobre las multinacionales sólo contaba en la misma fecha con cinco recursos, cuatro de ellos admitidos y resueltos⁷. De igual forma, si se observa la jurisprudencia estadounidense sobre las *class actions* con relación a las demandas de responsabilidad de las empresas transnacionales por daños extraterritoriales (A. OJEDA AVILES, L. COMPA, 2005), el número de casos sigue siendo escaso, porque el procedimiento es complejo y muy aleatorio. Según el informe de J. Ruggie (J. RUGGIE, 2008), desde 1993 sólo ha habido cuarenta. En cambio, durante ese tiempo, y sólo en lo que se refiere al procedimiento específico de control, que depende únicamente del Comité de Libertad Sindical de la OIT, se examinaron hasta ciento setenta casos de violación de la libertad sindical –durante el año 2006- y ciento noventa ha sido objeto de un seguimiento (BIT, 2007).

⁷ www.ilo.org/public/franch/employment/multi/dispute.htm

Estas estadísticas permiten observar que a pesar de la Declaración tripartita de la OIT y de las Directrices de la OCDE, las quejas presentadas ante la OIT sobre violaciones de la libertad de asociación y de la negociación colectiva no disminuyen. De manera más general, la ausencia de normas jurídicas internacionales sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales sólo puede compensarse a través de instrumentos jurídicos internacionales no obligatorios que, por otra parte, son limitados desde el punto de vista de su campo de aplicación material o geográfico. En diversas ocasiones, Naciones Unidas ha sido el escenario de iniciativas en este ámbito, que se han saldado en fracaso.

B) Los fracasos repetidos de Naciones Unidas

El tema de las empresas multinacionales se ha planteado en Naciones Unidas desde los años setenta. En este período, las empresas multinacionales fueron cómplices de dictaduras militares en Latinoamérica o en África, provocando grandes catástrofes ecológicas. Es igualmente el momento en que los países del tercer mundo lanzan la ofensiva del Nuevo Orden Económico Internacional (NOEI).

Las empresas multinacionales accedieron en primer lugar al derecho internacional a través del derecho internacional de las inversiones, pero con la denominación de inversores. En este ámbito, ganaron en reconocimiento y capacidad de ofensiva frente a los Estados de acogida. Aproximadamente 2.500 tratados bilaterales de protección y de promoción de las inversiones se refieren a la acogida y el tratamiento del inversor internacional, así como a la solución de los litigios entre el Estado de acogida y el inversor. «Esto supone la ascensión a la esfera del derecho internacional público de las personas privadas o inversores, lo que es de una importancia comparable a la ascensión de las personas privadas al derecho internacional de los derechos humanos» (Ch. LEBEN, 2005). El representante especial de Naciones Unidas John Ruggie reconoce a propósito de estos tratados que «aunque garanticen una protección legítima para los inversores extranjeros, autorizan asimismo a éstos a someter a los Estados de acogida a un arbitraje internacional obligatorio, también invocando los perjuicios vinculados a la aplicación de leyes nacionales dirigidas a mejorar las normas sociales y medioambientales —incluso aunque la legislación se aplique uniformemente a todas las empresas, extranjeras o nacionales. Una sociedad minera europea presente en Sudáfrica ha impugnado recientemente las leyes de promoción económica del país en beneficio de la población negra por este tipo de motivos» (J. RUGGIE, 2008). Sobran los comentarios.

En ámbitos particulares (corrupción, competencia, etc., Ch. LEBEN, 2005), el control y la represión de las actividades internacionales ilícitas, que han sido objeto de convenios internacionales, permiten sancionar a las empresas multinacionales. Pero en el ámbito de los derechos humanos, a pesar de «la onda expansiva (P. M. DUPUY, 2002)» que han creado, sigue existiendo un amplio terreno baldío. Éste sigue siendo objeto de considerables resistencias y oposiciones radicales, aunque puedan observar-

se importantes evoluciones, incluidas las del mundo empresarial⁸. Tras el fracaso del proyecto de código de conducta de las sociedades transnacionales (P. MERCIAI, 1993) lanzado en 1974 en la Comisión de las Sociedades Transnacionales, ha sido necesario aguardar hasta el final de los años noventa para que la ONU aborde de nuevo el tema, sin duda tras el impacto del movimiento de la RSE.

En 1999, Kofi Annan adoptó la iniciativa de lanzar el Pacto Mundial (Global Compact) que suscribieron alrededor de 3.000 empresas. Este Pacto tiene un contenido muy edulcorado. En diez principios, recogidos en unas diez líneas, se abordan como mínimo cuatro temas esenciales (los derechos humanos, los derechos sociales fundamentales, el medio ambiente y la corrupción⁹), todo ello sin constreñimiento ni control. En el marco de la realización de investigaciones empíricas, ha podido constatar que la adhesión al Pacto Mundial es, en el mejor de los casos, la primera etapa de un proceso progresivo en materia de RSE y derechos humanos, y, en el peor, que es el más frecuente, una publicidad a muy bajo coste (I. DAUGAREILH, 2007).

Otro órgano de Naciones Unidas, la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, adoptó una iniciativa de una naturaleza y un alcance diferentes, conocida con la denominación de Proyecto de Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales en Materia de Derechos Humanos, de 2003 (E. DECAUX, 2003. D. WEISSBRODT, M. KRUGER, 2003). Este proyecto se distingue de las demás normas existentes por su carácter sistemático y su universalidad. Así, establece un inventario completo de las fuentes de derecho (contrariamente al Pacto Mundial) en todos los ámbitos (contrariamente a la Declaración Tripartita de la OIT) y para todos los países (frente a las Directrices de la OCDE). El proyecto de normas se dirige a los destinatarios clásicos del derecho internacional, es decir, los Estados que tienen «la responsabilidad de garantizar que las empresas transnacionales y otras empresas respeten estos derechos». El proyecto «tiene el gran mérito de constituir una tabla de lectura precisa y detallada, una lista de comprobación para las empresas, con la finalidad de evitar tanto la abstracción del Pacto Mundial como las limitaciones de algunos códigos de conducta voluntarios, que omiten aspectos esenciales del derecho internacional de los derechos humanos.» (E. DECAUX, 2005).

El Proyecto de Normas no instauraba ningún mecanismo de seguimiento o de vigilancia. Por el contrario, el proyecto se fundaba sobre la voluntad de las propias empresas: « (...) cada empresa transnacional u otra empresa adoptará, difundirá y aplicará reglas internas de funcionamiento que se adecuen a estas normas. Por otra parte, adoptará otras medidas para permitir la aplicación completa de las normas y garanti-

⁸ BLIHR, *A guide for integrating Human Rights into business management*, sin fecha.

⁹ Estos principios son actualmente los siguientes: -promover y respetar los derechos humanos; asegurarse de que sus propias empresas no se conviertan en cómplices de violaciones de los derechos humanos; garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; eliminar todas las formas de trabajo forzado; abolir el trabajo infantil; eliminar todas las formas de discriminación en el trabajo; respaldar un enfoque preventivo en materia de protección del medio ambiente; adoptar iniciativas encaminadas a promover una mayor responsabilidad medioambiental; estimular el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente; luchar contra la corrupción.

<http://www.un.org/french/globalcompact/principes.htm>.

zar al menos una puesta en marcha rápida de los mecanismos de protección previstos por las mismas, y presentará regularmente un informe acerca de las medidas adoptadas. Cada empresa transnacional u otras empresas aplicará las normas y las integrará en sus contratos u otros acuerdos y negociaciones con colaboradores, subcontratistas, proveedores, concesionarios o distribuidores o cualquier otra persona física y jurídica que celebre cualquier tipo de acuerdo con la sociedad o la empresa, con la finalidad de garantizar la aplicación y el respeto de las normas¹⁰». Pero al mismo tiempo, el proyecto de normas incluía un principio que implicaba un control y una verificación externa bajo los auspicios de Naciones Unidas o de los propios Estados. «Este control es transparente e independiente, y tiene en cuenta la aportación de las partes interesadas, en particular, las denuncias presentadas por infracciones de las presentes normas». La perspectiva de este control externo es la que desencadenó la hostilidad de las empresas, de los Estados y, finalmente, de la propia Comisión de Derechos Humanos, convertida tras la cumbre de Naciones Unidas de 2005 en el Consejo de Derechos Humanos. En 2005, se designó a un experto independiente, John Ruggie, encargado de «el tema de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.»

El informe entregado por J.Ruggie «Protect, Respect and Remedy: a framework for business and human rights¹¹» en abril de 2008 y que se adoptó en junio de 2008 jalona la tercera iniciativa de Naciones Unidas.

El informe de J.Ruggie se basa en tres pilares: la obligación para los Estados de proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos, incluyendo las cometidas por el mundo empresarial o de los negocios; la obligación para las empresas de respetar los derechos humanos; y la obligación de reparar los daños causados por las infracciones de los derechos humanos. Pero el informe adopta una opción diferente a la del Proyecto de Normas ya analizado. En lugar de intentar establecer una lista restringida de derechos vinculados a responsabilidades extensas y mal definidas, este informe opta por delimitar de manera precisa las responsabilidades respecto al conjunto de los derechos. Esta modificación de perspectiva se mantuvo de manera rigurosa en lo relativo a la lista de derechos, mientras que la determinación del perímetro de la responsabilidad se basa en dos elementos estudiados al margen del informe de Ruggie, es decir, la esfera de influencia y la complicidad. El informe de Ruggie calmó claramente las relaciones en los diversos órganos de la ONU y con las ONGs puesto que integra la idea de una obligación de respeto de los derechos huma-

¹⁰ Principio H del proyecto de norma. Última versión publicada in E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Comentario, E/CN.4/Sub.2/2003/38/rev.2.

¹¹ Human Rights Council, 8^{ème} session, Agenda item 3, Protect, Respect and Remedy: a framework for business and human rights, Report of the special representative of secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, A/HCR/8/5, 7 April 2008. Se han entregado dos informes adicionales, uno de ellos resume las consultas realizadas por el representante especial de Naciones Unidas (A/HRC/8/5/Add.1); el otro resume el alcance y el tipo de infracciones cometidas (A/HRC/8/5/Add.2). Se ha entregado un segundo informe para aclarar los conceptos de “esfera de influencia” y de “complicidad”, A/HRC/8/16.

nos para las empresas transnacionales así como la idea de mecanismos de reparación judicial o extrajudicial. Pero, por el momento, no ha emanado nada en concreto de Naciones Unidas, y la prórroga de la misión de Ruggie no aporta ninguna orden concreta en el plano normativo, salvo la de desarrollar el marco de la trilogía *Protect, Respect and Remedy*.

En este contexto jurídico, la RSE y las normas a las que dado lugar en las empresas transnacionales pueden considerarse una respuesta a la ausencia de regulación — jurídica— de las actividades de las empresas transnacionales en el ámbito de los derechos humanos. Contrariamente al pronóstico de los más informados (G. MURRAY, G. TRUDEAU, 2004. A. SOBCZAK, 2004. C. GENDRON, A. LAPOINTE et M-F. TURCOTTE, 2004. M. A. MOREAU, F. FRANCONI, 2007. M. A. MOREAU, 2006. I. DAUGAREILH, 2005), estas normas de autorregulación de la RSE plantean en cambio de manera perentoria la delimitación jurídica de la RSE, más allá incluso de las empresas transnacionales.

2. Un marco jurídico para la RSE

Diversas instituciones públicas, de carácter internacional, nacional o regional, han animado a las empresas a adoptar normas —privadas— de autorregulación en nombre de las buenas prácticas de RSE. La RSE ha supuesto, sin duda, un auténtico estímulo para el activismo regulador de las empresas a escala mundial (A). Pero cuando el mercado mundial pone en una situación de confrontación directa a cualquier empresa, desde la más respetuosa con los derechos humanos a la más negligente en esta materia, o cuando los grandes escándalos financieros estallan, la autorregulación sigue mostrando sus limitaciones (B).

2.1. Sentido y alcance de la autorregulación de la RSE en el ordenamiento jurídico internacional

La elaboración de normas privadas de aplicación transnacional por parte de agentes no estatales plantea múltiples preguntas, entre ellas su lugar y su sentido en un ordenamiento jurídico internacional que, por una parte, ignora a la empresa como sujeto de derecho y, por otra, está constituido por un conjunto de instrumentos jurídicos relativos a los derechos humanos en el trabajo a los que se refieren igualmente las normas privadas transnacionales. ¿Cómo analizar esta coexistencia normativa (1), y cuáles son las lecciones que deben extraerse de esta competencia normativa creada libre y espontáneamente por agentes económicos privados, desprovistos, en principio, de toda competencia para legislar en este ámbito a escala internacional (2)?

A) La RSE, expresión de un pluralismo jurídico a escala mundial

Desde un punto de vista doctrinal, la RSE puede considerarse una expresión contemporánea a escala mundial del pluralismo jurídico (M. DELMAS-MARTY, 2004). El pluralismo es inherente al derecho, adopta diversas formas, y en diversos

grados. Desde una perspectiva clásica, el pluralismo político caracterizaba la coexistencia dentro de un mismo orden jurídico de un derecho principal impuesto (el del poder colonial, central) o adoptado (el de un poder económico, institucional o neo-colonial —modelo—) con grupos de normas (a menudo de origen consuetudinario o religioso) vigentes y respetadas como tales por los órganos de aplicación y de control del derecho (C. KUYU, 2005. R. YRIGOYEN FAJARDO, 1999).

La mundialización de la economía crea un pluralismo jurídico de otra naturaleza y de una complejidad desigual, que muestra un solapamiento de reglas, normas y valores a diferentes escalas, de fuentes distintas, y con actores “viejos” y nuevos (M. A. MOREAU, 2006). Estas nuevas normas *sui generis* cuestionan ampliamente la pirámide de las normas (F. OST et F. de KERKOVE, 2002). En este mundo multipolar, emerge un agente destacable por su poder económico, su libertad de acción y su irresponsabilidad jurídica: la empresa transnacional. Este operador económico, cuyas actividades se han «desespacializado (V. PETEV, 2006)» o son transnacionales, crea y pone en marcha las regulaciones necesarias para el desarrollo de sus actividades. La autorregulación y la contractualización están en el núcleo de este nuevo orden económico privado.

Este pluralismo jurídico bien conocido en derecho interno y, en particular, en derecho social, está atravesando una renovación: se está desplegando a escala mundial y social y descubre o cubre un nuevo espacio transnacional. Este pluralismo jurídico contemporáneo afecta a todas las fuentes del derecho, los sujetos, los mecanismos de control y las sanciones. La RSE nutre en gran parte este nuevo pluralismo jurídico a través de las normas empresariales que inspira. Estas normas son privadas y proceden de agente privados. Toman libremente el derecho existente y lo reformulan. Crean mecanismos de control privados y las sanciones son privadas y de tipo económico. Lo que pareció ser una respuesta a los fallos del Estado experimenta en la actualidad limitaciones, y pone de manifiesto múltiples ambivalencias.

B) La RSE, lecciones de una autorregulación a escala transnacional

La autorregulación engendrada por la RSE es predominantemente unilateral. Han proliferado los códigos de conducta. ¡Un código para cada empresa! Existen apenas sesenta acuerdos marco internacionales (en lo sucesivo, AMI) para setenta mil multinacionales y setecientas mil filiales en el mundo. No obstante, trece de las cien multinacionales más importantes (CNUCED, 2004), clasificadas según sus activos en el extranjero, han firmado un AMI. Pero hay que recordar que la RSE significa tener en cuenta a todas las partes interesadas, incluyendo a las comunidades de trabajadores, lo que impone realizar al menos dos observaciones.

Por una parte, si el agente salarial suele ser «olvidado» en el escenario de la RSE, la razón es, sin duda, que la empresa transnacional privilegia a agentes externos, potencialmente más peligrosos para los negocios. Se trata principalmente de las organizaciones no gubernamentales y de las agencias de *rating* (P. de SENARCLENS, 2002. H. GHERARI et S. SZUREK, 2003. P. M. DUPUY, 2003. H. RUIZ FABRI).

Las empresas despliegan múltiples y serios esfuerzos para seducir y atraer a las organizaciones no gubernamentales al terreno de la concertación o la asociación, con la finalidad de atenuar su agresividad y su capacidad de ofensiva (M. CAPRON, F. QUAIREL-LANOIZELEE, 2004. ORSE, 2005). Frente a esto, el agente salarial ha perdido de hecho el monopolio del discurso social, que aparece cada vez más, no obstante, en la retórica de la globalización, pero como una vertiente de los derechos humanos. El agente salarial sufre la «desmultiplicación de los agentes» (B. BADIE, M.C. SMOUTS, 1992) que es una característica principal de la RSE. Si la RSE se convierte en un objeto de negociación transnacional en el origen de un AMI, es sólo porque algunos sindicatos o instancias de representación de los trabajadores (en particular, el Comité de Empresa Europeo) toman la iniciativa y se apoyan para llevar a cabo la negociación en elementos propicios, que proceden sobre todo de la cultura de la empresa en materia de relaciones profesionales.

Por otra parte, contra lo que sería esperable, teniendo en cuenta la propia definición de la RSE, se ignora a los empleados en el momento de la elaboración de las normas empresariales relativas a la RSE. ¿Cómo podrían tenerse en cuenta sus intereses si la norma de RSE no es el resultado de un diálogo —formalizado— con sus representantes o sus organizaciones? Por lo tanto, contrariamente a la esencia de la RSE, aunque también contrariamente a las recomendaciones de las Directrices de la OCDE y de la Declaración de la OIT, que consideran la participación de los empleados y sus organizaciones un eje esencial, las normas empresariales sobre la RSE de aplicación transnacional, de modo deliberado, no son ni negociadas ni sometidas a dictamen o consulta. La empresa moderna del siglo XXI, transnacional, sigue siendo reticente a cualquier forma de participación salarial y, fiel a su tradición más conspicua, continúa favoreciendo la individualización de la relación laboral y desarrollando el poder normativo privado del empresario.

Las normas privadas de RSE resultantes de un compromiso voluntario de las empresas se autodefinen y bastan en términos de contenido. No obstante, cuando su contenido se refiere a las relaciones laborales, éste no se concibe *ex nihilo*. Las fuentes de inspiración suelen ser el derecho internacional, regional o nacional. Desde este punto de vista, numerosos trabajos han puesto de manifiesto una diferencia entre normas unilaterales y normas negociadas. Las primeras evocan de manera ostentosa, pero poco convencida, el derecho social internacional o los derechos humanos en general. Las segundas invocan y «convocan» sobre la base de los instrumentos jurídicos internacionales. Los AMI utilizan de esta forma de manera casi sistemática los derechos fundamentales de los trabajadores, tal y como han sido reformulados por la Declaración de 1998 de la OIT (I. DAUGAREILH, 2005). Integran de manera formal y precisa los ocho convenios fundamentales de la OIT pero también otros convenios, en particular, el convenio 135 sobre la protección de los representantes de los trabajadores u otros convenios relativos a las condiciones de trabajo (higiene y seguridad, duración del trabajo).

No obstante, es necesario subrayar el riesgo principal, común a cualquier norma privada, con independencia de su naturaleza, consistente en dejar que se desarrolle y trivialice la práctica del *self service*, del *pick and choose* normativo. La empresa se

otorga la facultad de elegir los instrumentos jurídicos de referencia de la norma de RSE, o se concede la libertad de seleccionar entre los derechos de rango más alto los que se respetarán o aplicarán en su campo de acción. La empresa transnacional se autoproclama legisladora en su espacio. Esta práctica, que se ha ampliado y generalizado con la RSE, conduce a una instrumentalización y una mercantilización del derecho (I. DAUGAREILH, 2008. A. SUPIOT, 2004), y da lugar así al riesgo de que la moneda débil desplace a la fuerte, según el principio de Gresham (G. A. AKERLOF, 1970). ¿Es esta práctica compatible con la naturaleza de los derechos humanos, integrados por la empresa en estas normas privadas, con una finalidad de carácter preferentemente mercantil? ¿Está justificado y es legítimo dejar que las empresas transnacionales «jueguen con los derechos fundamentales» cuando ello se prohíbe a los Estados e individuos en virtud del artículo 53 del Convenio de Viena sobre el derecho de los tratados que define las normas de *jus cogens*¹² pertenecientes al ordenamiento público internacional?

Raramente se aborda en las normas de RSE el control de su aplicación. ¡Es su talón de Aquiles! Se trata, de nuevo, de un tema poco desarrollado, aunque la sociedad civil exige cada vez más a las empresas que apliquen lo que defienden. Algunos observadores informados señalan la ineficacia de las auditorías organizadas por las propias empresas (R. LOCKE, Th. KOCHAN, M. ROMIS, F. QIN, 2007. N. KEARNEY, 2004). Estas auditorías adolecen de varios defectos bien conocidos (problema de transparencia, neutralidad, continuidad, profesionalidad, etc.). El respeto de los compromisos en materia de RSE en algunas empresas transnacionales sigue siendo, de todas formas, una apuesta difícil de mantener, habida cuenta de la compleja estructura de estas empresas y de que, en la mayor parte de los casos, las infracciones a las normas sociales, al contrario que las infracciones medioambientales, siguen siendo invisibles. ¿Cómo llegar hasta el último eslabón de una cadena de producción transnacional? ¿Cómo garantizar el respeto real de los compromisos adoptados en materia de derechos sociales fundamentales cuando están implicadas empresas del sector informal o empresas instaladas en zonas francas asociadas, directa o indirectamente, al proceso de producción? ¿Cuál es el alcance de un control que no es sistemático ni inopinado? ¿Cuál es la validez de un control cuya independencia y profesionalismo no están garantizados? ¿Cuál es el uso de un control cuyos resultados no están sometidos a las reglas de transparencia, neutralidad y profesionalismo? Más allá de los problemas planteados por el autocontrol, existe el riesgo para la inspección de trabajo, para los cuerpos de agentes públicos, para los profesionales y los independientes, de que las direcciones de las empresas se resistan recurriendo a la presencia o a la intervención de auditores —privados— encargados de supervisar la aplicación local de la norma de RSE.

¹² Para resumir, se trata de normas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto como normas que no admiten ninguna excepción y que solo pueden ser modificadas por una nueva norma de derecho internacional general que posea el mismo carácter.

Por último, queda aún el tema de las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones en materia de RSE. En primer lugar, es necesario recordar que según los textos de las Directrices de la OCDE y de la Declaración tripartita de la OIT, las violaciones por parte de las empresas de los derechos que se mencionan en los mismos, no pueden dar lugar a ningún tipo de sanción de los órganos de control de cada una de estas instituciones movilizadas en el marco de un procedimiento de control autorizado por estos textos. Por lo tanto, sobre la base de estos instrumentos internacionales de *soft law* no puede entablarse una acción en materia de responsabilidad contra una empresa para condenarla por el incumplimiento de sus obligaciones, con independencia de que la violación se refiera a los derechos fundamentales o no. Los mecanismos del derecho social internacional convencional no son tampoco más adecuados para sancionar directamente a una empresa transnacional. En consecuencia, pese a la incorporación de referencias al derecho internacional, a veces muy precisas en las normas de RSE de empresa, éstas no crean una obligación en el sentido jurídico y estricto del término.

Finalmente, si existen sanciones, serán según los términos de una acción por incumplimiento de una obligación contractual en materia de RSE. Algunos trabajos de investigación han puesto de manifiesto una tendencia a la contractualización de la aplicación de los códigos de conducta y los AMI. Consiste esencialmente en incorporar cláusulas que recogen, total o parcialmente, los compromisos en materia de RSE de la empresa en los contratos mercantiles (subcontratas, contratos de suministro, de asociación de empresas) celebrados con diversos co-contratantes. Estas cláusulas son «auténticas pequeñas cláusulas sociales» que pueden producir los mismos efectos perversos que la cláusula social, puesto que el incumplimiento por parte del co-contratante puede resolverse, efectivamente, por una sanción jurídica (suspensión o rescisión del contrato) cuyo alcance económico es evidente. Estos contratos plantean múltiples problemas. ¿Acaso no corren el riesgo, por “carambola”, de convertir a los trabajadores del co-contratante en víctimas? La contractualización de la aplicación de los códigos de conducta puede asimismo consistir en la introducción de deberes o de obligaciones relativas a la RSE en el contrato de trabajo o en el mandato de los directivos encargados de las relaciones con las partes interesadas externas a la empresa. El incumplimiento de estos deberes u obligaciones puede dar lugar a la aplicación de sanciones contractuales o disciplinarias. Se asiste actualmente a una movilización sin precedentes de la dirección, de los cuadros, y, en ocasiones, de los empleados de las empresas que han adoptado obligaciones en materia de RSE, para que participen, personal e individualmente, en la realización de los objetivos de RSE. Dicha movilización adopta formas muy diversas, entre ellas el *witleblowing*, que ha provocado una controversia en Francia, ya que puede perjudicar a las libertades individuales y colectivas, así como a los derechos fundamentales de los empleados (I. MEYRAT, 2007. F. MEYER, 2005).

Por muy seductora que parezca, la contractualización de la aplicación de los compromisos en materia de RSE se traduce, finalmente, en sanciones que afectan a los empleados de la propia empresa o a los de la del proveedor. Estas sanciones jurídicas

(suspensión o ruptura del contrato) tienen un alcance económico evidente, y les afectan, pese a que se supone que la RSE ha de tener en consideración sus intereses.

Si los compromisos de responsabilidad social de las empresas multinacionales se refieren a derechos humanos fundamentales en el trabajo que pertenecen al *jus cogens*, su incumplimiento por parte de las empresas debería sancionarse jurídicamente. No existe nada que justifique o legitime su exoneración cuando los Estados y los individuos no lo están. Situar estos derechos sociales fundamentales o, mejor, desplazarlos bajo los auspicios de la RSE, comporta un doble riesgo: riesgo de alteración de su naturaleza y riesgo de depreciación de su valor y su alcance jurídico. Para retomar una terminología apreciada y capital en la retórica de la RSE, cabría preguntarse, ¿puede ser voluntario el cumplimiento de los derechos fundamentales? ¿Es deseable la autorregulación de la RSE, causa de una reprivatización de los poderes del empresario a escala mundial, cuando están afectados los derechos humanos fundamentales en el trabajo y, de manera más general, los derechos sociales? ¿No sería responsabilidad de las autoridades públicas europeas e internacionales emprender una política de «contra-captura (F. COCHOY, 2007)», en la que las iniciativas privadas servirían de base a nuevas regulaciones públicas, más adecuadas a las necesidades de las empresas, que vehicularan al tiempo objetivos colectivos para la sociedad internacional, y especialmente para la Unión Europea?

C) Elementos de prospectiva jurídica a partir de la RSE

El activismo regulador creado por la RSE es el testimonio de una manera de apropiación del derecho internacional por parte de las empresas transnacionales. Sin duda, ha contribuido a la formación de una *opinio juris* sobre la necesidad de respetar los derechos humanos por parte de todos los órganos de la sociedad. Aunque la RSE dé lugar a una autorregulación con un grado de heterogeneidad desigual, contribuye o al menos está en el origen de la expresión de una necesidad de armonización normativa a escala internacional (1) y europea (2).

3. Una regulación internacional de la RSE

Ya se trate del contenido, el control de la aplicación, o de las sanciones, los trabajos de investigación han puesto de manifiesto la necesidad -expresada de diversas formas- de una norma pública universal destinada a las empresas, por razones económicas, jurídicas y políticas. Una norma jurídica permitiría, en efecto, establecer unas reglas del juego comunes, que favorecerían la lealtad en los intercambios y la competencia a escala mundial.

En el plano material, se trataría de establecer un inventario preciso, riguroso y completo de los instrumentos internacionales de derechos humanos que cubran los tres pilares de la RSE (social, medioambiental, y ética y gobernanza) para terminar con las prácticas de *self service* o de *pick and cose*, anteriormente mencionadas. Efectivamente, existen derechos cuyo cumplimiento no puede dejarse al libre arbitrio de personas privadas que tienen a menudo un poder muy superior al de los Estados.

Por lo tanto, se trataría de establecer una especie de núcleo duro, de norma básica, con independencia del lugar de implantación de las empresas (zona franca o no), de la ley aplicable en el Estado, y de los acuerdos o convenios celebrados con este Estado. Con relación a los aspectos relativos al trabajo, este núcleo podría estar constituido por los cuatro derechos cubiertos por la Declaración de 1998 de la OIT y por los convenios mencionados en la misma, a los que se añadirían el derecho a la higiene y a la seguridad en el lugar de trabajo, el derecho a una remuneración y condiciones de trabajo decentes, en particular una duración del trabajo que permita mínimos de descanso. Derechos puestos de relieve por los trabajos de investigación empíricos sobre el contenido de las normas de empresa y, especialmente, los ACI, así como por algunos análisis comparados de las normas internacionales no obligatorias (Directrices de la OCDE y Declaración de la OIT).

No obstante, la empresa transnacional no puede someterse a las mismas obligaciones que el Estado, que sigue siendo el único responsable del fomento y el respeto de los derechos humanos en su territorio. Aunque la empresa, como cualquier órgano de la sociedad, es responsable del respeto de los derechos humanos en el trabajo, la responsabilidad que le incumbe no es de ninguna manera idéntica a la que corresponde a los Estados. Por consiguiente, ello supone que han de establecerse distinciones entre las obligaciones del Estado y las de la empresa, tal y como hace, por otra parte, la Declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT de 2000. Por lo tanto, no sería razonable contentarse con determinar, citar y evocar los instrumentos internacionales aplicables, sería necesario extraer de los mismos lo que puede esperarse razonablemente de las empresas.

Para no dictar un principio general de responsabilidad de las empresas transnacionales, deben establecerse algunos criterios que permitan circunscribir el perímetro de responsabilidad de las mismas. Existen nociones en formación como la de «esfera de influencia», que ha sido desarrollada por la OCDE en el marco de su «jurisprudencia» sobre las Directrices. Otra noción utilizable y útil es la de obligación de medios, por oposición a la obligación de resultados, que permitiría limitar la responsabilidad de la empresa en caso de daños provocados por los contratantes. Por el contrario, frente a la tendencia actual de introducir en los contratos mercantiles obligaciones a cargo del contratante en virtud de los compromisos en materia de RSE del ordenante o de la sociedad matriz, y para evitar lesiones o desequilibrios «injustos» entre las obligaciones de los contratantes, será sin duda necesario adaptar nociones del derecho de los contratos equivalentes a la de lesión o de precio justo de mercado. La empresa transnacional no puede exonerarse del respeto de la prohibición del trabajo infantil o del derecho al descanso o a un salario decente.

Queda por último, la espinosa cuestión del control. Dentro de la panoplia de los mecanismos existentes, ¿qué elegir como modo de control del respeto de las normas en materia de RSE y como modos de resolución de los litigios?: mecanismos no jurisdiccionales y jurisdiccionales, mecanismos internacionales de Naciones Unidas, de la OIT o de otras instituciones, mecanismos nacionales, públicos o mixtos, habida

cuenta de que el objetivo principal es la garantía de un control transparente, eficaz e independiente.

Esta perspectiva normativa que se impone a escala internacional puede hallar complementariedades en el ámbito regional, especialmente en la Unión Europea, en la que la regulación jurídica de la RSE ha estado en el núcleo de los debates iniciados por el Libro Verde, y sigue dividiendo a las instancias y órganos movilizados por la RSE.

4. Una acción de la Unión Europea en materia de RSE

La acción jurídica en materia de RSE ha desaparecido del orden del día de las instituciones comunitarias desde la adopción de la Alianza por la responsabilidad social de las empresas de 22 de marzo de 2006 (I. DAUGAREILH, 2009). No obstante, el Parlamento sigue defendiendo la idea de una acción comunitaria en este ámbito en su última Resolución de 13 de marzo de 2007¹³. Algunos trabajos de investigación han preconizado igualmente ciertas orientaciones a partir de dos hipótesis.

La primera se refiere a la acción comunitaria complementaria a la acción internacional en beneficio de una norma internacional, como se ha desarrollado anteriormente. Si se tratase de una norma elaborada por una instancia pública internacional, la función de la Unión Europea podría ser, dentro del respeto de un reparto de competencias o funciones, poner en marcha la norma marco internacional. Esta puesta en marcha debería referirse probablemente a disposiciones de naturaleza procedimental y de control, y dirigirse a empresas transnacionales con un factor de vinculación a la Unión. En cuanto a las formas y los niveles, podría tratarse de un control cuyos efectos serían comparables a los asociados a una certificación, que se confiaría a una agencia europea¹⁴, o que se ejercería en forma de auditoría o colaboración con otros agentes, o que incluso supusiera un control paritario con organizaciones profesionales, sectoriales e internacionales.

La segunda hipótesis corresponde a una intervención puramente comunitaria, en defecto de norma internacional privada o pública. Podría tratarse de una intervención normativa no vinculante que pusiera en marcha objetivos precisos, medibles, fácilmente cuantificables, por ejemplo, con ayuda de indicadores. Por lo tanto, la norma debería ser de naturaleza procedimental, más que sustancial, y referirse al control.

¹³ Resolución de 13 de marzo de 2007 sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación, A6-0471/2007.

¹⁴ Una agencia comunitaria es un organismo de derecho público europeo distinto de las instituciones comunitarias (Consejo, Parlamento, Comisión, etc.) y que posee una personalidad jurídica propia. Se crea por un instrumento comunitario de derecho derivado con la finalidad de desempeñar una labor de naturaleza técnica, científica o de gestión muy específica, en el marco del primer pilar de la Unión Europea (Europa - Agencias de la UE).

Evidentemente, este control no se referiría a las obligaciones legales que dependen de la competencia de las administraciones públicas del trabajo sino a los compromisos voluntariamente suscritos por las empresas en el marco de la RSE, en el sentido de la definición recogida en el Libro Verde.

La Unión Europea podría igualmente tener un papel propio y original con relación a los acuerdos marcos internacionales. A finales de 2007, las empresas multinacionales europeas habían celebrado cincuenta y siete de los sesenta y un AMI. Estos acuerdos son la traducción de un enfoque europeo de la mundialización de la economía. Son la muestra de un modelo social europeo basado en valores comunes (derechos fundamentales y diálogo social) y reconocidos por los Tratados y la Carta de los derechos fundamentales de 12 de diciembre de 2007. La Unión Europea puede constituir una fuerza de propuesta en materia de RSE basándose en lo que ha constituido su especificidad en el plano mundial, en concreto, el diálogo social y el principio de la representación de los trabajadores en la empresa. Los AMI son en la actualidad las normas más sofisticadas en materia de puesta en marcha y control de los compromisos de RSE. Contrariamente a los códigos de conducta, suponen ir más allá de las simples declaraciones. Al reconocer la libertad sindical con independencia de la ley aplicable, los AMI abren la posibilidad de instaurar localmente instancias de representación de los trabajadores y, por lo tanto, instancias de contrapoder capaces de intervenir en el control de las obligaciones de RSE, lo que no ocurre en el caso de los códigos de conducta. Estos AMI, que proceden de empresas europeas, carecen de categoría jurídica en derecho nacional, internacional y comunitario, aunque la Unión se había comprometido a intervenir en este tema en el marco de la agenda social que se fijó el 9 de febrero de 2005 (S. LAULOM, 2007. E. MAZUYER, 2007. A. SOBCZAK, 2006. J.J. PARIS, 2007).

La normatividad inducida por la responsabilidad social de la empresa supone el diseño, al tiempo que la conquista, de un nuevo espacio de derecho que no es ni puramente nacional ni completamente internacional, sino un *continuum* del uno al otro. «Efectivamente, es cada vez más evidente que la mundialización está transformando las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno, así como modificando, igualmente, entre otros aspectos, sus relaciones funcionales, debido a la compenetración creciente de los dos universos (M. DELMAS- MARTY, 2004)» (...). La normatividad de las empresas de alcance supranacional puede contemplarse no ya como una forma de degeneración del derecho sino como la participación en una evolución del derecho, un derecho en gestación, «*in statu nascendi*, demasiado joven aún para poseer los atributos y la fuerza de la madurez (G. ABI-SAAB, 1993)». Pero puede asimismo considerarse que estas nuevas formas de regulación amplían «el imperio del derecho (R. DWARKIN, 1986)». El *soft law* en el que, por el momento, se apoya la responsabilidad social de las empresas permite explorar un nuevo campo para la reglamentación jurídica, al mismo tiempo que expresa la consciencia de la comunidad internacional acerca de la necesidad de una regulación jurídica de las actividades de la empresa globalizada. Por lo tanto, la RSE se ha consolidado como un ámbito propicio para la innovación jurídica en un contexto de globalización. Ésta moviliza diversos mecanismos de derecho internacional sin lograr, por el momento,

engendrar una voluntad política internacional de enmarcar las actividades de las empresas transnacionales en mecanismos de co-regulación (Th. BERNS, P-F. DOCQUIR, B. FRYDMAN, L. HENNEBEL, G. LEWKOWICZ, 2007. F.OST, M. van de KERCHOVE, 2002).

5. Bibliografía

Abi-Saab, G. (1993). Eloge du « droit assourdi. Quelques réflexions sur le rôle de la soft law en droit international contemporain, in *Nouveaux itinéraires en droit*, Hommage à F.Rigaux, éd. Bruylant, Bruxelles, 1993, p.59.

Akerlof, G.A. (1970). The market for lemons: Quality uncertainty and the market mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, n°84, 1970, p.488-500.

Badie, B. Smouts, M.C. (1992). *Le retournement du monde. Sociologie de la scène internationale*, Presses de la FNSP, Dalloz, Paris, 1992, 239 p. sp.p.19.

Bailleux, A. (2005). *La compétence universelle au carrefour de la pyramide et du réseau : de l'expérience belge à l'exigence d'une justice pénale transnationale*, éd. Bruylant,

Berns, Th., Docquir, P.F., Frydman, B., Hennebel, L., Lewkowicz, G. (2007). *Responsabilités des entreprises et corégulation*, éd. Bruylant, col. Penser le Droit, Bruxelles.

Bettati, M. (1996). *Le droit d'ingérence. Mutations de l'ordre international*, éd. O. Jacob, Paris.

Bowen, H.R. (1953). *Social Responsibility of the Businessman*, Harper and Brothers, New York.

Bourdon, W. (2005). Entreprises multinationales, lois extraterritoriales et droit international de droits de l'homme, *Revue de sciences criminelles*, 2005, p.747-753

Bureau international du travail, (1999). *Un travail décent*, BIT, Genève.

Bureau international du travail, (2001). *Réduire le travail décent, un défi mondial*, BIT Genève.

Bureau international du travail. (2007). *Compte rendu des travaux de la Conférence Internationale du travail*, 96^{ème} session, Genève, 2007, p.1/6.

- Capron, M. (2006). Quel sens donner au mouvement de la responsabilité sociale des entreprises ?, *European Journal of Economic and Social Systems*, 2006, vol.19, p.113-124
- Capron, M., Quairel-Lanoizelee, F. (2007). *La responsabilité sociale d'entreprise*, éd. La Découverte, col. Repères, Paris, 2007, sp. p.30.
- Capron, M., Quairel-Lanoizelee, F. (2004). *Mythe et réalités de l'entreprise responsable : acteurs, enjeux, stratégies*, éd. La découverte, Paris, 2004, 251p.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, éd. Fayard, Paris.
- Chalmin, Ph. (sous la dir.). (1996). *Les marchés mondiaux*, Cyclope, 1996, éd. Economica, Paris.
- Clerc, D. (2008). *La France des travailleurs pauvres*, éd. Grasset, col. Mondes vécus, Paris.
- CNUCED, (2006). *World Investment Report 2006*,
- CNUCED. (2004). The world's top 100 non financial TNC'S, ranked by foreign assets, 2004.
- Cochoy, F. (2007). La responsabilité sociale de l'entreprise comme « représentation » de l'économie et du droit. *Droit et société*, 2007, p.91-104.
- Collier, P. (1995). La marginalisation de l'Afrique », *Revue internationale du travail*, p.601-620
- Comisión Europea. (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, Libro Verde, julio de 2001
- Concialdi, P., Ponthieux, S. (2000). Salariés à bas salaire et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis, *La revue de l'IRES*, n°33/2
- Cotta, J. (2006). *7 millions de travailleurs pauvres-La face cachée des temps modernes*, éd. Fayard, Paris.
- Daugareilh, I. (2005). *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, éd. Bruylant, Bruxelles.
- Daugareilh, I. (2007). La dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises européennes : observations sur une normativité à vocation transnatio-

- nale, in M.A. Moreau, F.Caffagi, F.Francioni, *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale d'entreprise*, éd. PUAM, Aix-Marseille, 2007, p.275-307.
- Daugareilh, I. (2008). La dimension sociale des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, *Revue générale de droit international public*, 2008, n°3, pp.567-599.
- Daugareilh, I. (2008). Les limites de l'autorégulation de la RSE par les entreprises transnationales, 2008, <http://www.destree.be/conference/csr/>.
- Daugareilh, I. (2008). The ILO Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy, in Teun Jaspers, A.Veldman *Auto regulations of social responsibility of transnational enterprises in Europe*, éd. Intersentia, Amsterdam, 2008, forthcoming
- Daugareilh, I. (2009). L'ISO à l'assaut du social : risques et limites de l'exercice de normalisation sociale, in I.DAUGAREILH, *Responsabilités de l'entreprise transnationale dans la globalisation de l'économie*, éd. Bruylant/LGDJ, Bruxelles.
- Daugareilh, I. (2009). La Responsabilité sociale des entreprises, un projet européen en panne, *Sociologie du Travail*, n°1.
- David, R., Jauffret-Spinosi, C. (2002). *Les grands systèmes de droit contemporains*, éd. Dalloz, 11^{ème} éd. Dalloz, Paris, 2002.
- DE Bry, F. (2006). Du paternalisme à la responsabilité sociale, *European Journal of Economic and Social Systems*, vol.19, 2006, n°1.
- de Senarclens, P. (2002). *La mondialisation. Théories, enjeux et débats*, éd. A. Colin, 3^{ème} éd. Paris, 2002, sp.p. 247 et s.
- Decaux, E. (2005). La responsabilité de sociétés transnationales en matière de droits de l'homme, *Revue de sciences criminelles*, 2005, p.789-798.
- Delmas- Marty, M. (2004). Désordre mondial et Droits de l'homme, in *Libertés, Justice, Tolérance*, Mélanges en hommage de G. Cohen-Jonathan, éd. Bruylant, Bruxelles,
- Delmas-Marty, M. (2004-2006). *Le pluralisme du droit*, Tome I et II, éd. Seuil, Paris, .
- Despax, M. (1956). *L'entreprise et le droit*, Thèse Toulouse, 1956, éd. LGDJ, Paris, coll. Bibliothèque de droit privé.

- De vissher, Ch. (1967). *Les effectivités du droit international public*, Pedone, 1967, Paris.p.318.
- Dubin, L. (2003). *La protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, PUAM, Aix Marseille, 2003.
- Du Bois De Gaudusson, J. Et Ferrand, F. (2008). *La concurrence des systèmes juridiques*, PUAM, 2008,
- Dupuy, P. M. (2002). La unidad del ordenamiento jurídico internacional, *Recueil des Cours de l'Académie de Droit International de la Haye*, T.297, 2002, p.416-417.
- Dupuy, P. M. (2003). Le concept de société civile internationale, Identification et genèse, in H.GHERARI Et S.SZUREK, *L'émergence de la société civile internationale. Vers la privatisation du droit international ?*, éd. Pedone, n°18, 2003, Paris, p.5-17.
- Dupuy, P.M. (2006). *Droit international public*, 8è éd. Dalloz, 2006.p.402.
- Dupuy, R.J. (1996). Le dédoublement du monde, *RGDIP*, 1996, n°2, p.313
- Dwarkin, R. (1986). *Law's Empire*, Harvard.
- Farjat, G. (2004). *Pour un droit économique*, éd. Puf, Paris, 2004.
- Fields, G. (2003). Travail décent et développement humain, *Revue internationale du travail*, p.261-295
- Gendron, C. Lapointe, A. Et Turcotte, M.F. (2004). Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée, *Relations Industrielles*, 2004, n°59-1 p.73-100.
- Gherari, H. Et Szurek, S. (2003). *L'émergence de la société civile internationale. Vers la privatisation du droit international ?* éd. Pedone, n°18, 2003, Paris, 350p.
- Gravel, E. (2004). Les mécanismes de contrôle de l'OIT : bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir, in J.C. JAVILLIER Et B.BEMIGON (dir.), *Mélanges en l'honneur de N.Valticos, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, éd. BIT, Genève, 2004, p.3-9
- Höderlin, F. (1967). *Œuvres*, éd. NRF-Gallimard, Paris, 1967.
- Kearney, N. (2004). Les normes sociales européennes, *Liaisons sociales Europe*, suppl. sept. 2004, p.67.

- Kuyu, C. (dir.). (2005). *A la recherche du droit africain du XXIème siècle*, éd. Connaissances et savoirs, Paris.
- Lacheze, A. (2007). Commerce, entreprises et éthique : le cas de la responsabilité sociale des entreprises. Pour une sociologie de l'engagement marchand, *Thèse de sociologie*, Université Toulouse Le Mirail, 14 décembre 2007.
- Lacordaire, R.P. H-D. (1872) Œuvres. Conférences de Notre Dame de Paris (52^{ème}), 1848, Tome IV, éd. Poussielgue Frères, Paris, 1872
- Laulom, S. (2007). Passé, présent et futur de la négociation collective transnationale, *Droit social*, 2007, p.623-629.
- Leben, Ch. (2005). Entreprises multinationales et droit international économique, *Revue de sciences criminelles*, 2005, p.777-788, sp.p.786.
- Legeais, R. (2004). *Grands systèmes de droit contemporains, Approche comparative*, éd. Litec, Paris, 2004.
- Le Tourneau, Ph. (2000). *L'éthique des affaires et du management au XXIème siècle*, éd. Dalloz-Dunod, Paris, 2000, 269 p, sp. p.4
- Locke, R., Kochan, Th., Romis, M., Qin, F. (2007). Au-delà des codes de conduite : l'organisation et les normes du travail chez les fournisseurs de Nike, *Revue internationale du travail*, 2007, p.21-39.
- Lyon-Caen, G. (2002). Que sait-on de plus sur l'entreprise ? in *Mélanges en l'honneur du Président M.DESPAX*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, 2002, sp.p.33
- Maruani, M. (2003). Les *working poor*, version française : travailleurs pauvres et/ou salariés pauvres ? *Droit social*, p.696-702.
- Maupain, F. (2004). Persuasion et contrainte aux fins de la mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT, in J.C. Javillier Et B.Bemigon (dir.), *Mélanges en l'honneur de N.Valticos, Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*, éd. BIT, Genève, 2004, p.687-709
- Mazuyer, E. (2007). Les instruments juridiques du dialogue social européen, état des lieux et tentative de clarification, *Droit social*, 2007, p. 476-485.
- Merciai, P. (1993). *Les entreprises multinationales en droit international*, éd. Bruylant, Bruxelles.

- Meyer, F. (2005). La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique ? *Droit ouvrier*, 2005, p.185-194
- Meyrat, I. (2007). La référence à l'éthique dans le champ des relations de travail : nouveau facteur d'assujettissement des salariés ? in E. Docks (dir.), *Au cœur des combats juridiques : pensées et témoignages de juristes engagés*, éd. Dalloz, 2007, 194-206.
- Moreau, M.A. (2006). *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, éd. Dalloz, Paris, 2006.
- Moreau, M.A., Francioni, F. (2007). *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale de l'entreprise*, éd. PUAM.
- Morin, F. Et Morin, M-L. (2002). La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit, *Mélanges en l'honneur du Président M.DESPAX*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, 2002, p.497.
- Murray, G, Trudeau, G. (2004). Une régulation sociale de l'entreprise mondialisée ? , *Relations Industrielles*, 2004, n°59-1, p.3-14.
- OCDE. (2000). La Declaración y las decisiones de la OCDE sobre la inversión internacional y las empresas multinacionales: textos básicos, DAF/IME (2000)20
- OCDE. (2007). *Guidelines for multinational enterprises: specific instances considered by national contact points*, 14 September 2007, www.oecd.org/investment.
- OIT. (2000). Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social. 2000.
- OIT. (2002). *Guía de la Declaración de Principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social, programa de las empresas multinacionales*, OIT, Ginebra, 2002
- Ojeda Aviles, A. Et Compa, L. (2005). Globalisation, class action et droit du travail, in I.Daugareilh, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, éd. Bruylant, Bruxelles, 2005, p.265-307
- ORSE. (2005). *Partenariats stratégiques ONG/Entreprises*, rapport, Paris, Juin 2005.
- Ost, F. Et De Kerkove, F. (2002). *De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit*, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 2002

- Paris, J.J. (2007). Les organisations collectives des travailleurs face aux stratégies des multinationales, *Droit social*, 2007, p.1026-1036.
- Petev, V. (2006). Pluralisme juridique, construction européenne et droits participatifs, in *Archives de Philosophie du Droit, Le pluralisme*, Tome 49, Dalloz, 2006, p.13-20, sp.p.15.
- Reich, R. (1993). *L'économie mondialisée*, éd. Dunod, Paris, 1993, sp.p.78 et s.
- Reich, R. (2002). Le défi du travail décent, *Revue internationale du travail*, 2002, p.123-131.
- Ripert, G. (1995). *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, LGDJ, Paris, 1995, 354p.
- Ruggie, J. (2008). Rapport A/HRC/8/5 7 avril 2008, Français, GE.08-12862 (F), sp. p.25
- Ruiz Fabri, H. Organisations non gouvernementales, *Encyclopédie Dalloz, Répertoire de droit international*, T.III.
- Sachs, I. (2004). Développement inclusif et travail décent pour tous, *Revue internationale du travail*, 2004, p.177-202.
- Servais, J.M. (2004). Politique de travail décent et mondialisation, *Revue internationale du travail*, 2004, p.139-175.
- Sobczak, A. La responsabilité sociale de l'entreprise : menace ou opportunité pour le droit du travail ? *Relations Industrielles*, 2004, n°59-1, p.26-51.
- Sobczak, A. (2006). Les enjeux juridiques des accords cadres internationaux », in M.Descolonges, B. Saincy, (dir.) *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, éd. La Découverte, col. Entreprise et société, 2006, p.93-115.
- Supiot, A. (2004), Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises, in *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Etudes offertes à J. Pellissier, Dalloz, Paris, 2004, p.541
- Szurek, S. (2003). La contribution de la société civile internationale au droit international, H.Gherari Et S.Szurek, *L'émergence de la société civile internationale. Vers la privatisation du droit international ?* éd. Pedone, n°18, 2003, Paris, p. 49-74.
- Trigeaud, J.M. (1995). *Métaphysique et éthique au fondement du droit*, éd. Brière, Bordeaux, 1995, 458p. sp. p. 210

- Von Potobsky, G., Bartolomei De La Cruz, H. (1990). *La organización internacional del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1990.
- Weissbrodt, D., Kruger, M. (2003). Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, *American Journal of International Law*, oct. 2003, p.901-923
- Yrigoyen Fajardo, R. (1999). *Pautas de coordinación entre el derecho indígena y el derecho estatal*. Fundación Myrna Mack, Guatemala, 1999.
- Yrigoyen Fajardo, R. Legal Pluralism, Indigenous Law and the Special Jurisdiction in the Andean Countries, *Beyond Law*, n°27, p.31-49.